



Corine van Egten
Fatima Acherrat
Emma Rook
Monique Stavenuiter

VERWEY Instituut
JONKER

Meer kansen voor (niet-)uitkeringsgerechtigde vrouwen

Praktische stappen voor leerwerktrajecten voor
vrouwen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt

Meer kansen voor (niet-) uitkeringsgerechtigde vrouwen

Praktische stappen voor leerwerktrajecten voor vrouwen met
een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt

Auteurs:

Corine van Egten

Fatima Acherrat

Emma Rook

Monique Stavenuiter

Utrecht, Juni 2024

Inhoud

1	Inleiding	4
2	Werving en screening	5
	Werving van werkgevers	5
	Selectie van werkgevers	7
	Kandidaten vinden	7
	Talent herkennen	10
3	Voortraject	12
	Werkgevers	12
	Kandidaten	13
4	Het BBL-traject	15
	Competentiegericht werken	15
	Extra aandacht voor taal	16
5	Begeleiding	18
	Mentoren	18
	Praktijkopleiders en werkbegeleiders	19
	Omgaan met discriminatie op de werkvloer	20
6	Organisatie	22
	Randvoorwaarden	22
	Financiering	23
	Projectstructuur	24

1 Inleiding

Deze handreiking is een hulpmiddel voor gemeenten, maatschappelijke organisaties, betrokken werkgevers en opleiders die de toeleiding van vrouwen naar werk met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt willen verbeteren. De handreiking is gebaseerd op inzichten en ervaringen uit het project *Meer kansen voor (niet-)uitkeringsgerechtigde vrouwen*, dat is gestart in 2022 door de gemeente Den Haag, de Vrouwenacademie De Mussen en het Verwey-Jonker Instituut en is gefinancierd door [ZonMw](#). Dit project heeft als doel de toeleiding van deze vrouwen naar opleiding en betaald werk te verbeteren en het aantal economisch zelfstandige vrouwen in Den Haag te vergroten. Een belangrijk onderdeel van het project is het evalueren van de aanpak van de Vrouwenacademie, de methodiek door te ontwikkelen en de verzamelde kennis en inzichten beschikbaar te stellen aan gemeenten, vrouwenorganisaties, werkgevers en opleiders in Nederland.

De methode van de Vrouwenacademie omvat werving, intake en toetsing van deelnemers. Vervolgens is er een voortraject voor deelnemers die nog niet aan de vereisten voor een BBL-opleiding voldoen. Ten slotte volgen de deelnemers BBL-opleidingen Verzorgende Individuele Gezondheidszorg (VIG) of Pedagogisch Medewerker Kinderopvang (PMK) op mbo3-niveau, met extra begeleiding door vrijwillige mentoren. BBL staat voor: beroepsbegeleidende leerweg. Het is een variant van een middelbare beroepsopleiding (mbo), waarbij je meteen werkt in de baan waarvoor je wordt opgeleid. Je gaat één of twee dagen per week naar school en werkt de overige dagen bij een erkend leerbedrijf.

Het voortraject helpt deelnemers om de benodigde basiskennis en vaardigheden op te doen voor een succesvolle start in de BBL-opleiding. Soms wordt dit voortraject ook wel anders genoemd bij andere initiatieven (bijvoorbeeld schakeltraject), maar het heeft in essentie dezelfde doelstellingen.

De meerwaarde van de aanpak van de Vrouwenacademie is dat het laagdrempelig is, met extra begeleiding op maat, voor vrouwen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt om een diploma te halen en duurzaam deel te nemen aan de arbeidsmarkt. De Vrouwenacademie heeft een brede groep vrouwen bereikt, waaronder uitkeringsgerechtigden, vrouwen met laagbetaald en onzeker werk en niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen, ook wel nuggers genoemd. Hierdoor biedt de Vrouwenacademie werkgevers een ingang naar een doelgroep met onbenut potentieel, die ze niet of nauwelijks bereiken via reguliere personeelswerving. Momenteel starten er geen nieuwe klassen en worden er geen nieuwe voortrajecten georganiseerd. De huidige deelnemers aan de VIG- en PMK-klassen zullen hun opleiding nog wel, onder dezelfde begeleiding, kunnen afronden.

Voor het samenstellen van deze handreiking hebben we stakeholders binnen de Vrouwenacademie, de gemeente, andere organisaties met soortgelijke projecten geïnterviewd. In de interviews verzamelden we informatie over werkzame factoren, knelpunten met oplossingen en goede voorbeelden. Deze informatie is gecombineerd met gegevens uit het ZonMw project *Meer kansen voor (niet-)uitkeringsgerechtigde vrouwen* en vertaald naar deze praktische publicatie die nuttig is voor gemeenten, opleiders, werkgevers en maatschappelijke organisaties.

2 Werving en screening

Werving van werkgevers

Voor een succesvol programma van BBL-trajecten is de betrokkenheid van werkgevers essentieel:

- Zij bieden de studenten een werkplek.
- Kunnen de opleiding financieren.
- Kunnen meedenken over de einddoelen en vormgeving van de opleiding en het voortraject.
- Praktijkopleiders en werkbegeleiders zijn belangrijk voor de begeleiding op de werkvloer en bij de praktijkopdrachten.

Begin tijdig

Het werven van de juiste werkgevers kost de uitvoerende organisatie veel tijd, zo lijkt uit ons onderzoek naar de Vrouwenacademie. Besteed daarom voldoende aandacht aan het leggen van contacten en het maken van goede afspraken. En bouw bij voorkeur een netwerk van werkgevers op die zich ook op de langere termijn aan het programma willen committeren, zodat de continuïteit gewaarborgd is en niet bij elke nieuwe BBL-groep opnieuw gestart moet worden met het zoeken van nieuwe werkgevers. Begin hier tijdig mee, ruim voordat studenten geworven worden of liever nog begin pas aan het BBL-traject als de werkgevers rond zijn. Op die manier kunnen de (eerste) werkgevers een rol spelen in de ontwikkeling van de BBL-opleiding en het voortraject. Wanneer er vooraf werkgevers zijn gevonden, wordt de wachttijd aanzienlijk verkort, kan uitval worden voorkomen en heeft uitstroom naar een duurzame betaalde baan een grotere kans van slagen.

Zorg ervoor dat je successen deelt en communiceert over de positieve ervaringen van werkgevers in het project. Dit kan andere werkgevers aanmoedigen om deel te nemen en het proces van werven vergemakkelijken.

Werkgevers overtuigen

Werkgevers kunnen overtuigd worden om vrouwen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt aan te nemen, met de volgende argumenten:

Wijs op het onbenut potentieel

Deze groep potentiële werknemers is nog niet bij hen in beeld en zal meestal niet op eigen initiatief solliciteren op aangeboden vacatures. Een programma met een voortraject kan deze vrouwen voorbereiden op de arbeidsmarkt en werkfit maken. Dit argument zal vooral werkgevers met een personeelstekort aanspreken.

Maak het werkgevers makkelijk

Via een programma met voortraject, kunnen werkgevers kennismaken met potentiële werknemers via korte stages en wordt het selectieproces grotendeels uit handen genomen. Het biedt al vroeg ruimte om in te grijpen als er geen match is tussen deelnemer en werkgever. Wanneer gemeenten betrokken zijn, kunnen zij bijdragen in de loonkosten en/of kunnen vrouwen met behoud van uitkering een deel van het traject volgen.

Verbetering kwaliteit personeel

Werkgevers die al vrouwen met een migratieachtergrond en zonder startkwalificatie (mbo2) in dienst hebben, kunnen hen een loopbaanperspectief bieden door deel te nemen aan een programma waar extra begeleiding geboden wordt. Zo dragen ze bij aan een toename van goed gekwalificeerd personeel. Bovendien voorkomt het bieden van doorgroeimogelijkheden dat werknemers

vertrekken om elders kansen te zoeken. Dit is van belang voor krapteberoepen waar gekwalificeerd personeel schaars is.

Een meer divers en cultuursensitief personeelsbestand

Onder vrouwen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, bevinden zich veel vrouwen met een migratieachtergrond. Steeds meer zorg- en welzijnsorganisaties zijn zoekende naar meer diversiteit in het personeelsbestand en naar manieren om hun aanbod meer inclusief en cultuursensitief te maken, om goed om te kunnen gaan met een cultureel diverse cliënten-/patiëntenpopulatie. (Zie: [Opschaling van passende zorg voor vluchtelingen](#))

De verwachting is dat deze behoefte alleen maar zal toenemen. De groei van ouderen met een migratieachtergrond is aanzienlijk toegenomen, onder andere de eerste generatie oudkomers en zij die afkomstig zijn uit voormalige koloniën. Nu zij de leeftijd bereiken waarop zij mogelijk meer zorg nodig hebben vanuit verzorgingshuizen en andere zorginstellingen, wordt het belangrijk om passende voorzieningen te bieden die afgestemd zijn op hun specifieke behoeften. (Zie: [Cultuursensitief zorgaanbod](#))

Profiteer van levenservaring

Bijkomend voordeel van vrouwen die via een BBL-traject instromen, is dat zij vaak wat ouder zijn, meer levenservaring hebben en al ervaring hebben met zorg voor kinderen of mantelzorg. Ook dit kan een helpend argument zijn voor werkgevers.

Tips voor ondersteuning bij communicatie

Er zijn verschillende ondersteunende maatregelen die werkgevers kunnen inzetten om communicatieproblemen te minimaliseren.

- **Vertalen van belangrijke informatie:**
Zorg dat belangrijke informatie beschikbaar is in de moedertaal van de werknemers.
- **Instructiebijeenkomsten met een tolk:**
Organiseer bijeenkomsten waarbij tolken aanwezig zijn om taalbarrières te overbruggen.
- **Eigen woordenboek maken:**
Creëer een woordenboek met de belangrijkste termen en zinnen die in de werkomgeving worden gebruikt.
- **Gebruik van visuele hulpmiddelen:**
Maak gebruik van visuele hulpmiddelen zoals pictogrammen en afbeeldingen om informatie duidelijker te maken.
- **Tweetalige buddies:**
Overweeg om tweetalige medewerkers in te zetten als buddy voor nieuwkomers om hen te helpen met communicatie op de werkvloer.
- **Digitale tools:**
Maak gebruik van tools zoals Google Translate voor snelle vertalingen in dagelijkse situaties.

Het is belangrijk om te benadrukken dat deze oplossingen tijdelijk zijn en dat op lange termijn vooruitgang zal worden geboekt in de communicatievaardigheden van de werknemers.

Selectie van werkgevers

Veel werkgevers in sectoren als de zorg en kinderopvang hebben al ervaring met BBL-trajecten, soms organiseren zij deze al zelf. Voor hen is de stap naar een programma met BBL-trajecten inclusief een voortraject, niet groot meer. Dit geldt eveneens voor de ICT, horeca en logistiek. Toch zijn er maar weinig initiatieven die zich specifiek richten op vrouwen, ondanks het schrijnend tekort aan werknemers. Het is daarom belangrijk om bij de werving ook werkgevers uit deze sectoren te betrekken.

Werkgevers die nog geen ervaring met een BBL-traject hebben, moeten bereid zijn te investeren in het opleiden van medewerkers tot praktijkopleiders en werkbegeleiders. Ook is het wenselijk dat werkgevers de bereidheid hebben om bij het niet behalen van het traject af te schalen naar een lagere functie. Op deze manier krijgt een deelnemer toch de kans om ervaring op te doen en zich verder te ontwikkelen binnen het bedrijf.

Enkele selectiecriteria:

- *Werkgevers die alleen als doel hebben hun personeelstekort op te lossen, zijn minder geschikt voor een programma voor vrouwen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Er is immers meer begeleiding nodig dan bij werknemers die al diploma's en werkervaring hebben.*
- *Een ambitie op het vlak van maatschappelijk verantwoord ondernemen is dan ook van belang.*
- *En als het gaat om vrouwen met een migratie-achtergrond, is een inclusieve, cultuursensitieve organisatie gewenst, of minimaal een breed gedragen intentie om hier naar toe te werken.*

Kandidaten vinden

Voor een effectieve werving van deelnemers voor BBL-trajecten voor vrouwen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt zijn de volgende vindplaatsen van belang:

Gemeenten

Gemeenten vormen een belangrijk toegangspoint voor het werven van bijstandsgerechtigde vrouwen. Het is daarbij van belang dat klantmanagers een cultuur- en gendersensitieve aanpak hanteren om deze vrouwen te bereiken en te ondersteunen bij het verbeteren van hun positie op de arbeidsmarkt. Vrouwen werken namelijk minder vaak fulltime, verdienen gemiddeld minder en zijn vaker economisch afhankelijk.

Lessen voor gemeenten om vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten succesvol te begeleiden:

- *Investeer in een uitgebreide(re) introductie en kennismaking met de Nederlandse samenleving.*
- *Creëer ruimte voor empowerment, ook binnen de B1-route.*
- *Neem belemmeringen voor participatie weg, bijv. rond lestijden, reismogelijkheden en kinderopvang.*
- *Zet ervaringsdeskundigen in met een rol als vraagbaak of rolmodel.*
- *Zie vrouwelijke gezinsmigranten als een aparte groep met andere vragen over inburgering en participatie dan inburgeringsplichtigen.*

Bron: Evaluatie Pilots Veranderopgave Inburgering: Vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten

Daarnaast worden ze vaak geconfronteerd met gendergerelateerde obstakels zoals zorgtaken en genderstereotypen, die hun deelname aan de arbeidsmarkt beïnvloeden. Dit kan soms samenhangen met hun culturele achtergrond waarin een traditioneel rollenpatroon meer gewoon is. Het toepassen van deze benadering zal bijdragen aan een betere werving waarin de aangeboden ondersteuning beter aansluit bij de individuele omstandigheden van vrouwen. Meer over een gendersensitieve en cultuursensitieve werkwijze bij klantmanagers lees je in onze inspiratiegids.

Het succesvol bereiken en ondersteunen van vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten, die vallen onder zowel de participatiewet als de inburgeringswet, vereist een nauwgezette afstemming en samenwerking tussen klantmanagers en inburgeringscoaches.

Lokale en informele (vrouwen)organisaties

Buurtcentra, regionale of lokale vrouwenorganisaties, en informele vrouwen- en migrantenorganisaties vormen belangrijke kanalen om in contact te komen met vrouwen die niet of nauwelijks aan de arbeidsmarkt deelnemen, waaronder vrouwen zonder uitkering. Ze beschikken over kennis van achtergronden, uitdagingen en behoeften van vrouwen met een migratieachtergrond, en kunnen fungeren als brug tussen de wereld van instanties en de leefwereld van deze vrouwen. Zie onze publicatie: [Meer vrouwen aan het werk](#).

Ook organiseren deze organisaties allerlei activiteiten, projecten en programma's die als opstap kunnen fungeren voor vrouwen in het zoeken naar werk. Zorg voor een goede aansluiting zodat deelname aan het BBL-traject soepel verloopt of geef deze organisaties een rol binnen het traject. Op deze manier wordt voorkomen dat het initiatief een eenzijdige aangelegenheid wordt, waarbij alleen wordt 'gehaald'. Door de betrokkenheid van deze organisaties ontstaat er een evenwichtige uitwisseling waarbij beide partijen kunnen geven én ontvangen.

Taalscholen

Een aantal belangrijke lessen uit ons onderzoek [De begeleiding van vrouwen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt richting opleiding en/of werk in Den Haag over de samenwerking tussen Haagse \(vrouwen\)organisaties met vergelijkbare initiatieven zijn:](#)

- *Wees alert op mogelijke concurrentie, en maak afspraken over samenwerking.*
- *Zie elkaar als aanvulling en niet als concurrenten.*
- *Organiseer samen (informatie)bijeenkomsten om de doelgroep te bereiken, bijvoorbeeld een zorgmarkt in de wijk. Doorverwijzen naar elkaar en gezamenlijk doelen nastreven vergroot de effectiviteit van de ondersteuning.*
- *Stimuleer een cultuur van warme overdracht. Blijf betrokken bij de voortgang van deelnemers en nodig elkaar bijvoorbeeld uit voor diploma-uitreikingen.*

Zoek ook samenwerking met taalscholen. Zij hebben direct toegang tot vrouwelijke statushouders en gezinsmigranten. Door de participatiecomponent van de nieuwe wet inburgering te koppelen aan het voortraject van de betreffende BBL-traject(en), kun je een gegarandeerde instroom realiseren en tegelijkertijd de integratie van deze vrouwen op de arbeidsmarkt versterken. Bovendien kan de taalschool een belangrijk deel van het programma: taalonderwijs op maat, op zich nemen. Zet korte trainingen zoals die van *Meer vrouwen naar werk* in, om het taboe op werken te doorbreken, en werk hierin samen met de taalschool. Zij kunnen de training minder talig maken en opnemen in het taalaanbod voor vrouwelijke inburgeraars. Meer weten over de training en de werkzame elementen ervan? Zie hier: [Meer vrouwen aan het werk](#). Samenwerken van

gemeenten en informele vrouwenorganisaties bij de arbeidstoeleiding van niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen.

Mond-tot-mondreclame

Zet in op werving via het netwerk van bestaande deelnemers aan het BBL-traject. Uit gesprekken met deelnemers van de Vrouwenacademie De Mussen in Den Haag bleek dat het delen van positieve ervaringen en het aanmoedigen van anderen om ook deel te nemen aan het programma een succesvolle en laagdrempelige manier is om nieuwe deelnemers aan te trekken.

Deelnemer Vrouwenacademie De Mussen:

"Ik hoorde van een vriendin op een andere school over De Mussen.

Ze zei: "Weet je, De Mussen biedt een cursus aan waarbij je kunt werken en geld kunt verdienen. Het gaat allebei samen." Ik dacht meteen: "Dat klinkt goed!" Als alleenstaande moeder is de combinatie van leren en werken echt perfect voor mij. Ik dacht, ik moet hier een aanvraag voor indienen."

Stimuleer een cultuur van warme overdracht. Blijf betrokken bij de voortgang van deelnemers en nodig elkaar bijvoorbeeld uit voor diploma-uitreikingen.

Ontmoetingsplaatsen

Ga naar locaties waar vrouwen van kleur samenkomen voor sociale interactie, recreatie of specifieke activiteiten en zet daar in op persoonlijk contact. Denk aan flyereren op bijvoorbeeld een jaarmarkt en andere evenementen, een school of bij speeltuinen. Maak het proces van flyereren en aanspreken effectiever door de huidige deelnemers hierbij te betrekken. Potentiële kandidaten zullen zich waarschijnlijk meer identificeren met hun 'peers', waardoor de drempel om een gesprek aan te gaan en informatie in te winnen lager wordt.

Sociale media

De sociale mediakanalen van de betrokken organisaties, zoals gemeentewebsites, Facebookgroepen van buurtcentra of vrouwenorganisaties, informele groepen op WhatsApp of etc, vormen een goed instrument om vrouwen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt te werven.

Plaats eenvoudige en toegankelijke advertenties op deze kanalen:

1. Gebruik duidelijke en aansprekende afbeeldingen: Toon afbeeldingen van vrouwen uit de doelgroep die werkzaam zijn in een specifieke sector, om diversiteit en inclusie te benadrukken en de herkenbaarheid te vergroten.
2. Schrijf korte en begrijpelijke teksten: Spreek de vrouwen direct aan en benadruk de mogelijkheden binnen die specifieke sector.
3. Moedig vrouwen aan om actie te ondernemen, zoals "Meld je vandaag nog aan voor onze informatiesessie!" of "Neem contact op voor een persoonlijk gesprek over jouw kansen in deze sector.
4. Deel succesverhalen: Laat zien hoe vrouwen van kleur succesvol zijn geweest in die specifieke sector met behulp van deze programma's. Dit kan hen inspireren en motiveren om deel te nemen.

Zorg ervoor dat deze advertenties regelmatig worden bijgewerkt en vraag de organisaties of ze de oproep willen verspreiden binnen hun netwerken.

Tot slot, het is van belang om niet als vanzelfsprekend te verwachten dat gemeenten of andere organisaties deelnemers zullen werven. De organisatie die het traject opzet behoudt de regie hierover. Wees als coördinator actief in het wervingsproces. Denk hierbij creatief en overweeg ook alternatieve vindplaatsen voor potentiële deelnemers.

Talent herkennen

*Lees hier meer over het project [Kleurrijk Zorgen](#): Het project *Kleurrijk Zorgen* is opgestart door een coalitie bestaande uit de *Zorggroep Apeldoorn*, de *gemeente Apeldoorn* en *verschillende zorginstellingen in de regio*. De samenwerking is voortgekomen uit het begeleiden van 30 Syrische vrouwen uit Apeldoorn naar een baan binnen de intramurale ouderenzorg.*

Vrouwen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt kunnen de volgende kenmerken hebben:

- Geen werk (met of zonder uitkering) of onbetaald werk zoals vrijwilligerswerk of kleine deeltijdbanen met een laag inkomen.
- Missen een startkwalificatie.
- Hebben een migratieachtergrond.
- Zijn 29 jaar of ouder.
- Hebben zorgtaken thuis of zijn mantelzorger.

Om ervoor te zorgen dat zo veel mogelijk van deze vrouwen succesvol het BBL-traject kunnen doorlopen, is het van belang om van tevoren goede selectiecriteria vast te stellen. Gebruik hiervoor de volgende elementen: een taaltoets, een leerbaarheidstoets en een motivatiegesprek. Bespreek in de motivatiegesprek zaken zoals: vangnet, opvang kind(eren), opleiding/diploma, werkervaring, motivatie, verwachtingen van de opleiding of werk, mogelijk beperkingen waardoor de opleiding of dit werk wellicht problemen geeft, en indien van toepassing toestemming van de klantmanager en of inburgeringscoach.

Achterhaal waar nog vaardigheden ontbreken en bepaal of het voortraject kan helpen bij het verbeteren van deze vaardigheden. Zorg voor een goede afstemming over de rollen in de selectieprocedure tussen alle betrokken partijen - de projectleiding, de opleider en de werkgever - zodat elke partij zijn expertise

kan inbrengen en er een weloverwogen selectieproces plaatsvindt. Leg niet alleen de nadruk op competenties en diploma's die nodig zijn om een bepaalde zorgfunctie uit te oefenen, maar kijk ook naar de potentie en talenten van deelnemers. Een goed voorbeeld van een project dat dit doet, is *Kleurrijk Zorgen*

Bij het vaststellen van de selectiecriteria is het belangrijk om te letten op:

- *De motivatie van de kandidaten om in de desbetreffende branche te werken.*
- *De taalvaardigheid van de kandidaten, met minimaal niveau A2 voor deelname aan het voortraject en niveau B1 voor deelname aan de BBL-opleiding.*
- *De leerbaarheid van de kandidaten.*
- *Voldoende tijd in de privésfeer voor het maken van huiswerk*
- *Beschikbaarheid voor voortraject en of opleiding en werk.*
- *Steun in de thuissituatie*
- *Als de kandidaat een uitkering ontvangt, is het essentieel om toestemming te verkrijgen van de klantmanager van de gemeente.*
- *Vooraf is er kinderopvang geregeld en is er toegang tot geschikt vervoer gedurende het hele traject. Het is echter niet altijd mogelijk voor de kandidaat om dit alleen te regelen. Daarom is ondersteuning van relevante instanties of organisaties die helpen bij het organiseren van deze voorzieningen van belang, zoals bijvoorbeeld kinderopvangmakelaars.*

Pas de selectiecriteria aan op basis van de intensiteit van het traject. Voor minder intensieve trajecten kunnen formele taaltoetsen achterwege gelaten worden. Geef bijvoorbeeld vooraf een leesopdracht over het werk of de opleiding en vraag naar het begrip tijdens de intake en laat ter plekke een korte motivatiebrief schrijven. Een minder strikte selectie biedt sterk gemotiveerde kandidaten de kans om deel te nemen aan het programma. De mate van selectie

hangt nauw samen met de ruimte die je wilt bieden voor ontwikkeling; te streng selecteren resulteert namelijk in het uitsluiten van potentiële deelnemers.

Screening- en assessment:

Binnen het project 'In de Zorg – Uit de Zorgen' werkten acht zorg-, vluchtelingen- en arbeidsmarktorganisaties uit Nederlands en Belgisch Limburg en Städteregion Aachen samen om vluchtelingen toe te leiden naar werk of stages in de zorgsector. Als onderdeel hiervan hebben ze een screeningslijst en assessmentprocedure ontwikkeld, waarin ook de competenties en diploma's uit het land van herkomst worden meegewogen. Deze procedure omvat onder andere de volgende elementen: [Screeningslijst ten behoeve van het voortraject van 'In de Zorg - Uit de Zorgen'](#), de NOA-test, selectiegesprekken en de beoordeling van een eigen meegebrachte portfolio. Zie het volledige rapport: [Werkpakket 5 IDZ UDZ](#)

Mogelijke valkuilen (bron: Evaluatie Vrouwenacademie)

- *Het selecteren gebeurt voornamelijk op mondelinge vaardigheden, met minder aandacht voor schriftelijke vaardigheden en begrijpend lezen.*
- *Er ontbreekt een geschikt meetinstrument om werkhouding en geschiktheid voor de betreffende sector goed te meten.*
- *Het toetsen en aanmelden voor een voortraject worden overgeslagen vanwege de aanwezigheid van een eerder behaald diploma.*
- *De interpretatie van toets resultaten schiet tekort.*
- *Er wordt onvoldoende tijd ingepland voor een zorgvuldige screening.*
- *De randvoorwaarden worden minder kritisch bekeken vanwege de sterke wens om de doelgroep te helpen.*

3 Voortraject

Voor vrouwen die niet direct kunnen instromen in een BBL en voor werkgevers en hun medewerkers die niet voldoende ervaring hebben met vrouwen met een migratieachtergrond, zijn extra stappen nodig. Het voortraject bereidt zowel kandidaat als werkgever voor op het BBL-traject. Voor vrouwen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt omvat dit een programma gericht op het ontwikkelen van vaardigheden, versterken van zelfvertrouwen en opdoen van praktijkervaring. Ook wordt geïnvesteerd in het voorbereiden van de werkgever op verschillen in communicatie en culturele achtergrond ten opzichte van die van henzelf. Vereisten voor het voortraject worden samen met werkgevers en opleiders bepaald, en toelating vindt plaats na het behalen van het vereiste niveau of beoogde resultaten. Voordat definitief wordt overgegaan tot het gecombineerde leerwerktraject kan een evaluatiemoment worden ingebouwd. Besluit je zowel een niveau 2 als een niveau 3 mbo-opleiding aan te bieden, las een toets moment in zodat je op tijd de kandidaat kunt ondersteunen bij de vervolgstappen.

Werkgevers

Hier zijn enkele belangrijke componenten waarmee het voortraject voor werkgevers zou kunnen worden samengesteld:

Interculturele communicatie training

De werkgever leert zijn eigen culturele perspectieven begrijpen en hun invloed op het werk, interculturele situaties herkennen en ermee omgaan, en beter communiceren met werknemers met diverse achtergronden.

Culturele sensitiviteitstraining

Een training die werkgevers helpt om bewustzijn en begrip te vergroten voor de diverse culturele achtergronden van hun werknemers, waardoor zij beter kunnen inspelen op hun behoeften en verwachtingen. In het project 'In de Zorg Uit de Zorg' worden landentrainingen, georganiseerd door Vluchtelingenwerk, aangeboden aan werkgevers en werknemers Zie: [Werkpakket 4 IDZ UDZ](#).

Landen- & Themadagen Vluchtelingenwerk:

Landendagen en Themadagen zijn bijeenkomsten waarbij één (aspect van een) land of één thema centraal staat. Vaak zijn er één of meerdere sprekers die vanuit hun (ervarings)deskundigheid en vanuit verschillende invalshoeken het onderwerp toelichten.

Diversiteitstraining

Een training die werkgevers helpt om een inclusieve werkomgeving te creëren en te onderhouden, waarin alle werknemers zich welkom en gewaardeerd voelen, ongeacht hun culturele achtergrond.

Dialogotafels

Tot slot kan het voortraject worden benut om het onderlinge begrip en de kennismaking tussen deelnemers en werkgevers te verbeteren. Dit kan worden gerealiseerd door het organiseren van dialogotafels, workshops, ontmoetingsmomenten en het opzetten van een buddywerking, medewerkers die zich na de dialogotafels als buddy hebben aangemeld ([Werkpakket 5 IDZ UDZ](#))

VARIIS training

Bij Kleurrijk Zorgen, wordt er voor de start van het voortraject een cultuursensitieve training, een combinatie van het BLOEMMODEL van Aslan Consultants en VARIIS ingezet. Tijdens deze training worden de deelnemers in hun kracht gezet en worden deelnemers bewust van hun competenties. Vervolgens kan er een duurzame ontmoeting plaats. Wanneer een nieuwe groep deelnemers aan het traject begint wordt de training ook aangeboden aan medewerkers van de organisaties. Iedereen ervaart een echte ontmoeting en gelijkwaardigheid waardoor er ruimte is om wederzijds te leren.[1] Doordat de organisaties en medewerkers de training ook volgen is er ruimte voor een gelijkwaardige ontmoeting.

(Zie: [Projectaanpak Nieuwkomers.docx \(live.com\)](#))

Kandidaten

Hier zijn enkele belangrijke componenten waarmee het voortraject voor kandidaten zou kunnen worden samengesteld:

Empowerment training

Trainingen die gericht zijn op het opbouwen van zelfvertrouwen, assertiviteit en zelfbewustzijn. Deze trainingen kunnen vrouwen helpen om hun eigen potentieel te erkennen en te benutten.

Omgaan met geld

Trainingen of workshops die helpen bij het ontwikkelen van financiële vaardigheden zoals budgetteren, sparen, schuldbeheer en veilig bankieren zijn van onschatbare waarde. Onder de deelnemers zullen vrouwen zijn die uit afhankelijke relaties komen of zich daarin bevinden, waardoor ze deze vaardigheden mogelijk minder hebben kunnen ontwikkelen of zelfs missen. Het omgaan met geld is voor hen niet vanzelfsprekend, zoals uit het volgende artikel blijkt: [Financiële zelfredzaamheid van vrouwen versterken: dit kun je doen | KIS.](#)

Voorbeelden van cursussen of materiaal passend bij de doelgroep:

[Eurowijzer](#) is een training gericht op het ontwikkelen van financiële vaardigheden en kan zowel in groepsverband als één-op-één worden gegeven. De training is ontworpen om rekening te houden met mensen die de Nederlandse taal nog niet goed beheersen. De deelnemers leren o.a. een financieel overzicht maken van eigen inkomsten en uitgaven, welke financiële voorzieningen er zijn en waar ze recht op hebben, internetbankieren, bespaartips en een eigen administratie opzetten en bijhouden (VluchtelingenWerk Nederland, 2018).

[Voor 't zelfde geld](#) is materiaal dat speciaal gemaakt is voor mensen die hun administratie op orde willen brengen en houden. Het materiaal is geschikt voor mensen die moeite hebben met lezen, rekenen en schrijven.

Werknemersvaardigheden

Workshops en trainingen die gericht zijn op vaardigheden voor de werkplek omvatten onder andere het verbeteren van communicatie, zoals goed kunnen uitdrukken en op de juiste wijze vragen stellen aan collega's. Daarnaast helpen ze bij het begrijpen van de werkcultuur en ontwikkelen ze het probleemoplossend vermogen.

Digitale vaardigheden

Trainingen om basis- en gevorderde digitale vaardigheden te ontwikkelen, waaronder het gebruik van computers, internet, e-mail en specifieke software die relevant is voor de gekozen branche.

Taal- en rekencursussen

Zorg voor een intensieve taaltraining om de beheersing van de Nederlandse taal te verbeteren, met een focus op zowel mondelinge als schriftelijke

communicatie en vaktaal. Uit onderzoek naar statushouders die begeleid werden naar werk is gebleken dat taalbeheersing een drempel voor het kunnen volgen van een opleiding. Door taaltraining te integreren in een opleiding met voortraject, waarin ook aandacht wordt besteed aan (vak)taal, kan deze drempel aanzienlijk worden verkleind. Zie: [Werkzame factoren van interventies arbeidstoeleiding](#)

Daarnaast is het van belang om een cursus rekenvaardigheden aan te bieden. Besteed hierin extra aandacht aan verhalende sommen. Vaak hebben deelnemers geen onderwijs gehad in beschrijvend rekenen waardoor een rekenexamen een uitdagende opgave voor hen kan zijn. Ze slagen er niet voor, terwijl ze de intellectuele capaciteit hebben om het goed te doen. Dat blijkt bijvoorbeeld uit andere toetsen voor andere vakken op hoog niveau die ze moeiteloos behalen, zo stelt een projectleider van Calibris (interview, 22 april 2024).

Korte snuffelstages of praktijkervaring

Door korte snuffelstages of praktijkervaring aan te bieden, krijgen vrouwen de kans om de werkomgeving te verkennen en zo realistische verwachtingen te vormen. Dit bevordert een beter begrip tussen de deelnemer en toekomstige werkgever. Start het voortraject meteen met een stage. Uit ons onderzoek [Voortraject leren en werken in de zorg en de aansluitende niveau 3-opleiding voor anderstaligen](#) blijkt dat wat kandidaten op school hebben geleerd direct te kunnen toepassen in de praktijk. Zo kunnen ze oefenen met werken in de zorg en de Nederlandse taal in de praktijk toepassen.

Zowel bij Kleurrijke Zorgverleners als het Voortraject Leren en Werken in de Zorg worden tijdens de voorbereidende fase praktijkgerichte lessen verzorgd door de opleider. Het Nova College biedt bijvoorbeeld een basisles anatomie en een les over ouderen- en gehandicaptenzorg in Nederland aan, terwijl het Graafschap College de les Algemene Dagelijkse Levensverrichtingen verzorgt. Zie: dit [artikel](#) en deze [webpagina](#).

Deze lessen bieden de deelnemers niet alleen een voorproefje van wat ze in de vervolgopleiding zullen leren, maar leren ze ook vaardigheden die ze tijdens stages kunnen toepassen.

Hoe je de snuffelstage en kennismaking met de werkgever ook kunt vormgeven laat zich goed illustreren door het programmaonderdeel [Prikkeling](#) van het In de Zorg \ Uit de Zorg-project. Dit programma biedt een basispakket aan, dat vervolgens kan worden aangevuld met modulaire opties. Onderdeel van dit programma is bijvoorbeeld een [interactieve \(kosteloze\) workshop over zorg](#), speciaal afgestemd op anderstaligen

Voorbeelden van voortrajecten:

[WelSlagen | Calibris Advies](#): Met WelSlagen volgen deelnemers twintig weken lang een traject dat ze voorbereidt op een BBL-baan in de zorg. WelSlagen bestaat uit wekelijks één dag onderwijs en twee of drie dagen praktijkervaring opdoen bij een zorg- of welzijnsinstelling. Zo maken deelnemers van WelSlagen kennis met leren en werken in de praktijk. Tijdens het traject is er gerichte aandacht voor taal- en rekenvaardigheden.

Voortraject leren en werken in de zorg: Het Nova college in Haarlem biedt het voortraject leren en werken in de zorg aan. Dit voortraject van twintig weken richt zich specifiek op anderstaligen. Tijdens het voortraject volgen de deelnemers Nederlandse taallessen en oriënteren zij zich op werken in de zorgsector. Dit laatste wordt gedeeltelijk gedaan door een stage van 4 uur per week bij een zorginstelling. Lees meer over onze evaluatie van dit voortraject: [Voortraject leren en werken in de zorg en de aansluitende niveau 3-opleiding voor anderstaligen](#)

4 Het BBL-traject

Competentiegericht werken

Idealiter heeft een programma met leerwerktrajecten voor vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt opleidingen op meerdere niveaus: zowel niveau 2 als 3. Op die manier kunnen vrouwen na het voortraject op het meest passende niveau met de BBL-opleiding starten en eventueel nog switchen als dit niveau later toch niet passend blijkt. Bij een kleiner project zoals de Vrouwenacademie is dit niet altijd mogelijk. Een alternatief is dan om de niveau 3 opleiding aan te bieden, met de mogelijkheid om af te schalen via certificaten, en zo het diploma op niveau 2 te halen. Opschalen naar niveau 4 is mogelijk, maar komt niet vaak voor. Dit lukt vooral bij grootschalige projecten die een breed draagvlak hebben bij verschillende instanties en instellingen. Een goed voorbeeld hiervan is het initiatief [Kleurrijk Zorgen](#).

Competentiegericht werken kan een goede insteek zijn voor een BBL-traject voor vrouwen met wat meer levenservaring, zo bleek bij de Vrouwenacademie. Hiermee wordt aangesloten bij de kennis en vaardigheden die studenten al hebben en niet alleen gekeken naar wat men zou moeten kunnen. Sommige onderdelen kunnen daardoor sneller behandeld worden. Bij nieuwe onderdelen wordt langer stilgestaan.

Zorg voor een duidelijke planning voor de hele opleiding. Dit geeft studenten houvast en structuur, wat stress kan voorkomen. Praktijkopleiders kunnen hierdoor hun begeleiding goed inplannen en anticiperen op praktijkopdrachten. En mentoren kunnen ondersteunen bij de studieplanning. Wanneer docenten en praktijkopleiders inzien wat drukke momenten worden, kunnen

de mentoren ingelicht worden zodat deze alvast hierop kunnen anticiperen. En op tijd bij kunnen springen om de deelnemers bij te staan. Bij competentiegericht werken kan de planning wellicht tussentijds wijzigen, communiceer dit dan duidelijk naar alle betrokkenen.

Maak ook vooraf duidelijk welke examens men moet doen en wanneer. Het onderscheid tussen centrale examens en instellingsexamens is voor BBL-studenten, maar ook voor mentoren, niet altijd bekend. Bij mbo-opleidingen zorg en welzijn op niveau 2 en 3 zijn Nederlandse taal en rekenen generieke, dat wil zeggen verplichte onderdelen, met centrale examens. Hou met het inplannen van het taalexamen rekening met voldoende tijd voor (extra) taallessen, zeker wanneer de cursisten een migratieachtergrond hebben. Het examen Nederlands kan bijvoorbeeld naar later in de opleiding worden verplaatst zodat er voldoende tijd is voor de voorbereiding en voldoende taallessen. Houdt als opleider ook rekening met voldoende tijd voor de voorbereiding op het rekenexamen. Het recent ingevoerde rekenexamen is zeer talig en bestaat vooral uit verhaaltjessommen. Dit is een mogelijke valkuil voor deelnemers die de taal niet voldoende beheersen om deze sommen te kunnen maken ondanks dat zij de rekenvaardigheden wel beheersen. Er dient dan ook voldoende aandacht aan deze rekensommen en het taalkundige aspect ervan besteed te worden.

Betrek praktijkopleiders bij de vormgeving van de opleiding. En zorg tijdens de opleiding voor regelmatig (bijvoorbeeld elke 3 maanden) contact tussen de praktijkopleider en de studieloopbaanbegeleider. Praktijkopleiders kunnen in de praktijk aandachtspunten voor de opleiding signaleren. En door onderlinge afstemming ontstaat een completer beeld van de student en waar deze mogelijk tegenaan loopt.

Een kleinschalige opleiding in de eigen buurt heeft als voordeel dat het laagdrempelig en vertrouwd is voor vrouwen die nog flinke stappen moeten

zetten richting een opleiding en betaald werk, zo bleek uit de [evaluatie van de Vrouwenacademie de Mussen in Den Haag](#). Voor deze groep vrouwen is een opleiding op een ROC met een groot aantal andere (en jongere) studenten, vaak een te grote drempel.

Een BBL-opleiding kan soms in verkorte vorm worden aangeboden, zodat studenten sneller een diploma behalen en volledig inzetbaar zijn in een werkplek op het behaalde niveau. Dit blijkt vooral mogelijk als:

- Studenten al enige kennis en ervaring hebben in de betreffende sector;
- Studenten over voldoende studievaardigheden beschikken, zoals het verwerken van informatie, plannen van huiswerk en opdrachten, maken van samenvattingen en verslagen en reflecteren;
- en het taalniveau en bijvoorbeeld digitale vaardigheden van de studenten voldoende zijn om de opleiding goed te kunnen volgen.
- Bovenstaande competenties vooraf goed in kaart zijn gebracht en studenten hierop geselecteerd zijn.
- Eventuele ontbrekende competenties in een voortraject op het juiste niveau kunnen worden gebracht
- een goede, duidelijke planning beschikbaar is voor het hele traject, voor zowel studenten als voor praktijkopleiders en mentoren;
- Er voldoende persoonlijke begeleiding is, bijvoorbeeld van mentoren, om de voortgang te helpen monitoren en te ondersteunen bij eventuele problemen

Voorbeeld: [WijkLeerbedrijf | Calibris Advies](#)

In het WijkLeerbedrijf volgen deelnemers een opleiding op mbo-niveau 1 of 2. Tegelijk doen ze relevante werkervaring op. Tijdens of direct na de opleiding helpen wij onze deelnemers ook nog eens naar betaald werk in de zorg.

Als aan deze voorwaarden niet is voldaan, overweeg dan om de opleiding niet in verkorte vorm aan te bieden. Een verkort traject kan erg pittig zijn omdat deelnemers de Nederlandse taal niet altijd in voldoende mate beheersen.

Extra aandacht voor taal

Een opleiding op niveau 3 kan uitdagend zijn voor vrouwen met een migratieachtergrond die de Nederlandse taal (nog) niet goed beheersen.

Intensieve aandacht voor de Nederlandse taal is nodig om er voor te zorgen dat deze vrouwen een opleiding kunnen volgen en goed kunnen functioneren op de werkvloer.

- Besteed tijdens het gehele traject dan ook extra aandacht aan de Nederlandse taal. Doe dit door een samenhangende leerlijn te ontwikkelen voor het voortraject, en de opleiding. Bouw daarin ook extra taallessen in die aansluiten bij de leerlijn. Een samenhangende leerlijn waarborgt dat de verschillende taallessen, inclusief vaktaal, en betreffende toetsen en examens op elkaar zijn afgestemd.
- Betrek werkgevers en opleiders bij het invullen van die leerlijn, zij kunnen beoordelen welke taalvaardigheden vereist zijn.
- Zorg ervoor dat vaktaal een onderdeel vormt van het totale aanbod. Vaktaal is nodig om te zorgen voor een betere taalbeheersing met betrekking tot wat nodig is op de werkvloer. Hierdoor neemt de kans op het succesvol afronden van de opleiding en uiteindelijk duurzame arbeidsparticipatie toe.
- Voor de Nederlandse taal worden lezen van zakelijke teksten en luisteren centraal getoetst. Maar besteed in de opleiding ook aandacht aan de andere taalvaardigheden: spreken en schrijven. Juist met deze productieve taalvaardigheden kunnen studenten moeite hebben, als Nederlands niet hun moedertaal is.

- In die samenhangende leerlijn kunnen zowel professionals (NT2-docenten) als vrijwilligers een rol spelen. Zorg voor een duidelijke rolverdeling: formeel (professionals) versus informeel (taalhuis, bibliotheek en of taalvrijwilligers). Ga de samenwerking met het taalhuis of andere lokale organisaties die taalles of taalcoaching bieden aan of betrek vrijwilligers met een NT2-achtergrond. Ze kunnen in de ondersteuning en begeleiding van de deelnemers bij het versterken van hun taalvaardigheden een belangrijke rol spelen. Zorg ervoor dat de verschillende betrokkenen hun programma's op elkaar afstemmen en afspraken maken over de begeleiding, zodat de taalverwerving van de deelnemer voorspoedig verloopt en er geen verwarring ontstaat door tegenstrijdige instructies of adviezen, wat een negatieve invloed kan hebben op de taalontwikkeling en examenresultaten.

5 Begeleiding

Mentoren

Intensieve begeleiding van de student tijdens de het opleidingstraject is nodig zodat er snel kan worden bijgestuurd en uitval kan worden voorkomen, maar kost veel tijd en is arbeidsintensief ([Werkpakket 5 IDZ UDZ](#)). Om ervoor te zorgen dat studenten de opleiding kunnen volgen, is het nodig dat er voldoende begeleiding is bij problemen die zich tijdens de studie of in de privésfeer kunnen voordoen.

Deze begeleiding kan door vrijwillige (studie) mentoren of betaalde krachten, coaches, geboden worden. Zij zijn hierbij van onschatbare waarde, mits hun begeleidingsrol duidelijk is omschreven ten opzichte van die van de opleider en de werkgever, om verwarring te voorkomen. Betrek de opleider, werkgever en mogelijk andere partijen in het specificeren van de rol van mentoren. Zorg vervolgens dat mentoren goed zijn voorbereid op hun rol en over de juiste vaardigheden beschikken. Vooral bij vrijwillige mentoren is het niet altijd mogelijk om te selecteren op een specifieke expertise of achtergrond.

Om studiementoren goed voor te bereiden op hun rol is het belangrijk om:

- Basistrainingen te bieden die gericht zijn op hun taken en verantwoordelijkheden.
- Denk aan: kennis over de doelgroep, de arbeidsmarkt, de rol van een studiementor en het cultuursensitief begeleiden van de studenten.
- Mentoren te selecteren op hun affiniteit met de doelgroep

- Werkplekbezoeken te organiseren zodat ze de werkomgeving en uitdagingen van de studenten beter begrijpen.
- Informatie te verstrekken over het opleidingstraject, inclusief doelstellingen en verwachtingen.
- Organiseer regelmatig intervisiebijeenkomsten om mentoren de kans te geven om inzichten te delen en hun eigen rol beter te vervullen.

Hoe vervullen coaches hun rol bij [Calibris Welslagen](#)?

- *Altijd beschikbaar voor contact en communicatie via appgroepen. Helpen het sociale netwerk van deelnemers uit te breiden.*
- *Bieden een sociale context waarin deelnemers elkaar kunnen ondersteunen en motiveren, vooral tijdens moeilijke momenten*
- *Voeren regelmatig intervisie met deelnemers en terugkom momenten.*
- *Bespreken van ongeschreven regels binnen de werkcontext en verkennen andere werkopties als de opleiding niet wordt behaald.*
- *Onderhouden contact met afdelingen en werkbegeleiders. Ontlasten werkgever als iets besproken moet worden met deelnemer.*

Zorg ervoor dat mentoren weten wat niet tot hun taken behoort, zoals vakinhoudelijke kennis. Hoewel deelnemers soms behoefte hebben aan ondersteuning bij vakspecifieke onderwerpen, zoals deelnemers bij de Vrouwenacademie soms lieten weten, is het belangrijk dat mentoren begrijpen hoe ze hiermee moeten omgaan. Dit kan inhouden dat ze deelnemers doorverwijzen naar de

juiste personen, zoals docenten, of ondersteuning bieden bij het vinden van passende hulp.

Praktijkopleiders en werkbegeleiders

De begeleiding op de werkvloer bij een BBL-traject wordt in veel zorg- en welzijnsorganisaties gedaan door werkbegeleiders en praktijkopleiders. Een werkbegeleider is een directe collega die dagelijkse begeleiding biedt en direct feedback kan geven op het functioneren van een BBL-student. Praktijkopleiders (soms praktijkbegeleiders genoemd) werken meer overkoepelend voor meerdere studenten en zijn vaak verantwoordelijk voor het opstellen en uitvoeren van het opleidingsplan en voor de begeleiding en beoordeling in de praktijk (Zie: [Wat doet een praktijkopleider en hoe word je het?](#))

Zorg als werkgever voor voldoende tijd en ruimte voor begeleiding door de werkbegeleiders en praktijkopleiders. In de praktijk staat dit vaak onder druk door de werkdruk, maar zeker voor BBL-studenten die geen recente ervaring hebben met studeren in Nederland en de combinatie met werk, is dit essentieel (Zie: [Handreiking anderstaligen leren en werken in de zorg](#)). Denk als werkgever ook na over welke werkbegeleider je koppelt aan een deelnemer, deelnemers aan dit soort projecten hebben meer aandacht en begeleiding nodig. Een werkbegeleider die geduldig is of affiniteit heeft met de doelgroep is geschikter om de begeleiding op zich te nemen. (Zie: [Divers werkt in de zorg](#))

Bied werkbegeleiders en praktijkopleiders, maar ook andere directe collega's van de BBL-student met een migratieachtergrond ondersteuning om een inclusieve werkvloer te realiseren. Besteed aandacht aan taal- en cultuurverschillen en hoe werknemers daarmee om kunnen gaan. Bijvoorbeeld door voorlichting over cultuurverschillen en training in interculturele competenties. Aan praktijkbegeleiders kunnen trainingen worden gegeven die speciaal voor hen zijn ontwikkeld. Dit is onder andere gedaan in het project In de Zorg Uit de Zorgen. Onderwerpen die in die training centraal stonden waren: interculturele en

effectieve communicatie, cultuurverschillen en tips en tricks (Zie: [IDZ UDZ Werkpakket 4](#))

De BBL-student kan hier ook zelf een rol in spelen, door te vertellen over de cultuur in het land van herkomst (Zie: [Handreiking anderstaligen leren en werken in de zorg](#)). Bij andere projecten werd er positief gereageerd op deze initiatieven waarbij deelnemers een presentatie over hun cultuur gaven op de afdeling waar zij stage zouden gaan lopen. Meer informatie over omgaan met [discriminatie op de werkvloer lees je in het volgende hoofdstuk](#).

Meerdere organisaties bieden verdiepende trainingen voor praktijkopleiders en werkbegeleiders aan waarbij de nadruk ligt op het begeleiden van groepen met een afstand tot de arbeidsmarkt en een diverser personeelsbestand.

- SBB verdiepingsmodule Leren op maat. Dit verdiepingsmodel richt zich op de begeleiding van kwetsbare doelgroepen.
- Calibris Advies: verdiepende training werkbegeleiders met diversiteit als onderwerp.
- Pharos e-learning: 'Werken met mensen met een vluchtelingenachtergrond (e-learning)'.

Omgaan met discriminatie op de werkvloer

Een deelnemster van de Vrouwenacademie De Mussen

Zij ervaart dat haar collega's haar niet serieus nemen en haar neerbuigend behandelen vanwege haar etnische achtergrond, taalbeheersing en gebrek aan ervaring in de zorg. Ze drukt dit als volgt uit:

"Ik werk voornamelijk als Helpende, maar ik merk dat ik te weinig gelegenheid krijg om taken uit te voeren die bij een Verzorgende Individuele Gezondheidszorg (VIG'er) horen. Als VIG'er voer je intake- of evaluatiegesprekken, terwijl ik bezig ben met het klaarmaken van maaltijden voor mensen. Niet alle collega's zijn ondersteunend, en sommigen verspreiden onwaarheden. Ze roddelen dat ik bepaalde taken te min vind. Ik doe alle taken met plezier, maar ik wil ook graag andere, meer passende taken leren."

Wanneer deelnemers met een migratieachtergrond binnen het BBL-traject aan het werk gaan, kunnen ze te maken krijgen met discriminatie van collega's of cliënten, wat hun ontwikkeling en werkplezier kan beïnvloeden en zelfs leiden tot uitval. Om duurzame arbeidsparticipatie te waarborgen, is het essentieel om hierop voorbereid te zijn en gepaste maatregelen te nemen. Zorg op de eerste plaats dat er een stappenplan is voor het kunnen begeleiden van deelnemers die discriminatie hebben ervaren. De volgende onderzoeken bieden goede aanknopingspunten voor het samenstellen van een goede en effectieve stappenplan: [hier](#) en [hier](#). Naar aanleiding van voornoemde onderzoeken werkte het Deltion College [een stappenplan uit](#) voor het melden van (stage)discriminatie.

Andere suggesties voor het verminderen of voorkomen van discriminatie op de werkvloer zijn:

Binnen het programma

- Integreer trainingen voor deelnemers in het programma, waarin ze leren hoe ze discriminatie kunnen herkennen, er effectief op kunnen reageren en waar ze ondersteuning kunnen vinden binnen de organisatie.
- Informeer deelnemers over de procedure om (eventueel anoniem) melding te maken van discriminatie, zodat ze zich gesteund voelen en weten waar ze terecht kunnen met hun zorgen.

Voor werkgevers

- Organiseer presentaties en workshops over diversiteit, inclusie en het omgaan met discriminatie op de werkvloer, gericht op mentoren, opleiders en werkgevers.
- Bied het personeel vrijwillige cursussen aan over impliciete vooroordelen en stereotypen, om bewustwording te vergroten en discriminatie effectief aan te pakken.
- Stel een gedragscode op die duidelijk maakt dat discriminatie niet getolereerd wordt, zowel door het personeel als door cliënten of bewoners. Zorg ervoor dat deze code regelmatig wordt gecommuniceerd en gehandhaafd.

Hoe bevorder je inclusie op de werkvloer:

- *Maak het persoonlijk: zorg dat werknemers van verschillende achtergronden elkaar echt leren kennen, iets te weten komen van elkaars achtergrond en een goede band met elkaar krijgen.*
- *Organiseer die ontmoeting zelf en laat het niet over aan het toeval.*
- *Geef medewerkers training of concrete oefening in hoe te reageren bij het getuige zijn van discriminatie of vooroordelen op de werkvloer.*
- *Zorg dat medewerkers ook de ruimte krijgen om te leren en fouten te maken.*
- *Zet eventueel extra begeleiding in om mensen te behouden.*
- *Zorg voor een goede doorstroom; kijk ook naar welke competenties echt nodig zijn en welke iemand nog kan ontwikkelen.*

Bron: [Onderzoek naar de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie in het mkb](#)

Lees voor meer informatie over het succesvol aanpakken van discriminatie op de werkvloer de volgende overzichtsartikelen:

- [Hoe creëer je draagvlak voor het tegengaan van discriminatie in jouw organisatie? | KIS](#)
- [Discriminatie aanpakken op de werkvloer en in doorstroom: wat werkt volgens de wetenschap? | KIS](#)

6 Organisatie

Randvoorwaarden

Voor vrouwen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, waaronder ook nuggers, zijn goede randvoorwaarden extra belangrijk. Als bijvoorbeeld kinderopvang niet goed geregeld is, bestaat de kans dat ze er toch voor kiezen om thuis bij de kinderen te blijven. De gemeente speelt een belangrijke rol in de randvoorwaarden.

Kinderopvang

Bied als gemeente voldoende mogelijkheden voor aanvullende bijdragen voor kinderopvang, om de eigen bijdrage te reduceren. Kijk ook naar mogelijkheden ter overbrugging van het verschil tussen de maximum uurprijs die de Belastingdienst hanteert en de werkelijke kosten, bijvoorbeeld via bijzonder bijstand. Hoewel de gemeente Den Haag een extra tegemoetkoming van 4 procent van het uurtarief van de kinderopvang hanteert voor ouders met een bijstandsuitkering die een traject naar werk volgen, geldt deze tegemoetkoming alleen voor de maximale uurprijzen die door de Belastingdienst zijn vastgesteld. Dit betekent dat ouders geen tegemoetkoming ontvangen voor eventuele hogere uurtarieven die sommige kinderopvangorganisaties hanteren, waardoor deze extra kosten voor hun eigen rekening komen (Zie: [Vergoeding kinderopvang - Den Haag](#)).

- Geef informatie over kinderopvang in de buurt en help zo nodig bij het inschrijven.
- Als de drempel naar kinderopvang hoog is, kan gastouderopvang een laagdrempelige, kleinschalig oplossing zijn, die dichterbij de belevingswereld

staat van vrouwen die jarenlang geheel zelf voor de kinderen hebben gezorgd.

- Zorg ook voor informatie over de kosten en de mogelijkheden voor kinderopvangtoeslag en hou er rekening mee dat men wellicht terughoudend is in het aanvragen van de toeslag. Zie: [De begeleiding van vrouwen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt richting opleiding en/of werk in Den Haag](#)

Kinderopvangmakelaar Den Haag

In Den Haag is een kinderopvangmakelaar beschikbaar om te ondersteunen bij het vinden van een geschikte opvangplek en geeft informatie over de verschillende soorten opvangplekken. De makelaar begeleidt ouders bij het inschrijvingsproces en helpt bij het aanvragen van de kinderopvangtoeslag bij de Belastingdienst en de tegemoetkoming van de gemeente. De makelaar verteld ouders ook hoe hoog hun eigen bijdrage is en informeert ouders wanneer een plek is vrijgekomen. Ook wordt de financiële situatie van de ouder bekeken, inclusief inkomen en eventuele schulden bij de Belastingdienst, en mogelijk wordt een Sociaal Medische Indicatie overwogen voor ouders die tijdelijk niet kunnen werken maar wel kinderopvang nodig hebben.

Ouders kunnen meedoen als ze recht hebben op een uitkering. Zij zijn óf bezig met een werktraject, óf hebben een parttime baan met een aanvullende bijstandsuitkering.

Bron: [De begeleiding van vrouwen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt richting opleiding en/of werk in Den Haag](#)

Vervoer

Een tweede belangrijke randvoorwaarde is het kunnen regelen van vervoer. Wanneer deelnemers moeite hebben om de locatie te bereiken, neemt de kans op uitval toe. Dit kan bijvoorbeeld komen door de reiskosten of het in de knel komen met het ophalen van kinderen van school of oppas. Het is daarom van belang dat de locatie waar de deelnemers aanwezig moeten zijn niet te ver verwijderd is van hun woonplaats, of dat zij toegang hebben tot geschikte vervoersmiddelen. Bij voorkeur worden het volledige traject of delen daarvan georganiseerd in de nabije omgeving van waar de vrouwen wonen. Dit is echter niet altijd haalbaar. Soms is dit mogelijk voor het opleidingsdeel, maar niet voor de werklocatie. Indien een grote werkgever betrokken is bij het project, kan overwogen worden om de opleiding op locatie te laten plaatsvinden. Dit kan de dagelijkse reistijd voor de deelnemers mogelijk verminderen.

De volgende oplossingen voor vervoersproblemen kunnen worden overwogen:

- Een volledige of gedeeltelijke vergoeding van reiskosten.
- Hulp bij het declareren van reiskosten bij de belastingdienst.
- Fietslessen.
- Vergoeding of tegemoetkoming in de kosten van de aanschaf van een fiets.
- Aanmoediging van samen reizen met de auto.

Medewerking thuissituatie en netwerk

Een derde belangrijke randvoorwaarde is de steun en medewerking vanuit de thuissituatie en het sociale netwerk van de kandidate. Voor sommige vrouwelijke deelnemers kan hun culturele achtergrond, waarin traditionele rollenpatronen een rol spelen, van invloed zijn op hun deelname aan een BBL-opleiding. Het volgen van een BBL-opleiding vergt immers veel tijd en aandacht. Daarom is het van groot belang dat een partner hierachter staat en voldoende ondersteuning vanuit het sociale netwerk wordt geboden, om de kans op uitval te verkleinen.

Bespreek dit onderwerp tijdens de intake en screening, zodat deelnemers vooraf geattendeerd zijn en hulp en ondersteuning tijdig kunnen afstemmen

met hun partner, gezin en sociale netwerk. Vroegtijdige bespreking biedt ook de mogelijkheid om op tijd oplossingen te vinden als er moeilijkheden ontstaan.

Deelname aan dit project zal het sociale netwerk van de deelnemers vergroten, met andere deelnemers. Het uitbreiden van het sociale netwerk met vrouwen die ook werken, vergroot de motivatie en bereidheid om de arbeidsmarkt op te gaan, zo blijkt uit ons onderzoek naar [Re-integratie van vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Kennissynthese](#).

Veilige sfeer en vertrouwd klimaat

Vrouwen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt ervaren vaker complexe levensomstandigheden zoals financiële kwetsbaarheid, zorgverantwoordelijkheden en mogelijke taal- of cultuurbarrières. Daarom is een veilig en vertrouwd leerklimaat essentieel, omdat dit helpt bij een betere concentratie op hun BBL-traject en bijdraagt aan het voorkomen van uitval.

Uit ons onderzoek naar de aanpak van de Vrouwenacademie in Den Haag bleek dat de laagdrempeligheid en het veilige klimaat belangrijke succesfactoren zijn. Deze aanpak bereikt een groep vrouwen die anders mogelijk niet deel zouden nemen, of in mindere mate. Het kleinschalige karakter van de opleiding en het directe contact met de projectleider dragen bij aan een veilige omgeving, net als de vergelijkbare achtergronden van de deelnemers wat betreft afstand tot de arbeidsmarkt. Dit staat in contrast met reguliere ROC's. De locatie van de VrouwenAcademie in Buurthuis De Mussen is van groot belang omdat het een bekende en toegankelijke plek is voor veel buurtbewoners. Overweeg daarom om de opleidingslocatie dicht bij potentiële kandidaten te organiseren, op een plek waar kandidaten bekend en vertrouwd mee zijn. Dit bespaart ook reistijd.

Financiering

Zoek een mix van verschillende vormen van financiering. Benader bijvoorbeeld een fonds of eenmalige subsidieregeling voor de ontwikkeling van het programma. Zoek hier bij voorkeur één financier voor, om versnippering en

extra administratieve last te voorkomen. En zet daarnaast vanaf het begin in op structurele financiering voor de uitvoering van de verschillende onderdelen, om continuïteit te bieden en frustratie bij mede-ontwikkelaars te voorkomen.

Denk voor structurele financiering aan :

- WEB-gelden of inburgeringsmiddelen van gemeente voor taallessen.
- Participatiebudget en/of bijvoorbeeld emancipatiesubsidie van gemeente voor uitvoering voortraject (training werknemersvaardigheden, Empowermenttraining etc.).
- Participatiebudget van gemeente / budget UWV voor volgen voortraject met behoud van uitkering.
- Werkgevers voor financiering van de BBL opleiding en salaris voor BBL-studenten.
- Participatiebudget van gemeente (proefplaatsing of loonkostensubsidie) voor bijdrage in salarissen tijdens BBL.
- Kinderopvangtoeslag (Belastingdienst) en aanvullende kinderopvangtoeslag/ bijzondere bijstand door gemeente voor randvoorwaarden.

Baangarantie

Uit eerder onderzoek is gebleken dat het belangrijk is om voor aanvang van het project stil te staan bij de kosten en de baten. Door dit overzicht kunnen er eenvoudiger afspraken gemaakt worden betreffende de financiering door verschillende partijen. Baangarantie (bij goed functioneren) kan hierin een belangrijke rol spelen. Dit motiveert werkgevers om te investeren in het project omdat zij op die wijze in kunnen spelen op een tekort in de sector. Bovendien maakt baangarantie dit soort projecten voor gemeenten interessant om in te investeren, omdat de deelnemers uit de uitkering stromen. De uitstroom uit de uitkering kan voor gemeenten dienen als een verantwoording voor investeringen in deze projecten.

Bron: [Handreiking anderstalige leren en werken in de zorg](#)

Projectstructuur

Om een goed BBL-traject met voortraject te ontwikkelen, is het van belang om alle relevante partijen te betrekken. In een proces van co-creatie worden alle invalshoeken meegenomen en werken deelnemers, werkgevers, opleiders, uitvoerders van het voortraject en gemeente samen aan het gemeenschappelijke doel van een succesvol traject. De Hogeschool Utrecht heeft hiervoor een methode ontwikkeld: [Werk maken van werk](#). Voorafgaand aan het opzetten van het traject is het van essentieel belang om goede afspraken te maken met alle betrokken partijen. Dit omvat ook het vaststellen van welke partij welke taak op zich neemt en waar de verantwoordelijkheid ligt. Zo moet bijvoorbeeld worden bepaald welke partij zich zal bezighouden met de werving van werkgevers en welke partij het voortouw neemt in de werving van kandidaten. Het is van groot belang dat voor alle betrokkenen duidelijk is waar de verantwoordelijkheden liggen, zodat het project effectief uitgerold kan worden. Deze verantwoordelijkheden en taken kunnen in hoofdlijnen worden verwerkt in een samenwerkingsovereenkomst of convenant, en meer op detailniveau in een daarvoor geschikt document, zoals een taakverdelingsplan of een projectprotocol. Dit helpt alle betrokkenen om snel de juiste gesprekspartners te vinden en efficiënt te handelen indien er problemen aan het licht komen. De projectleider heeft de rol van regisseur bij de ontwikkeling van de trajecten, waarbij alle betrokkenen (werkgevers, opleiders, andere uitvoerders) moeten afstemmen en samenwerken. Ook in het voortraject en de BBL-fase is de regisseur belangrijk voor de continuïteit en afstemming tussen alle partners en tussen de componenten.

Lees voor meer informatie over het gezamenlijk ontwikkelen van een succesvolle aanpak en over de verschillende rollen in een leerwerktraject voor nieuwkomers het [Whitepaper Werk maken van werk](#) van de Hogeschool Utrecht.

De projectcoördinator/projectleider is de spil in het project en heeft contact met alle betrokkenen. De zichtbaarheid en regelmatige aanwezigheid kan er echter ook voor zorgen dat uitvoerders en studenten als eerste naar de projectleider gaan met vragen of problemen, wat een dagtaak op zich kan zijn.

- Wees duidelijk voor welke vragen men bij de projectleider terecht kan.
- Verwijs door naar de juiste persoon, bijvoorbeeld naar de mentor bij persoonlijke vragen of naar de praktijkopleider bij vragen over praktijkopdrachten. Een schema waarin staat bij welke vraag naar wie toegegaan kan worden kan hierbij veel helpen. Dit schema kan onder zowel deelnemers als betrokken partijen worden verspreid zodat er een goed overzicht is. Op deze manier kan het doorverwijzen efficiënter verlopen en weten studenten naar wie toe te gaan als er iets speelt.

Als de intake, de eerste toetsing en selectie van kandidaten bij de projectleiding/ projectmedewerkers ligt, neemt dit werk uit handen van de werkgever. Hou er rekening mee dat werkgevers zelf ook een reguliere selectieprocedure en selectiecriteria hebben. Sluit hier goed op aan, door hun selectiecriteria mee te nemen. En wees duidelijk, ook richting kandidaten, dat de werkgever bepaald wie wordt aangenomen.

Betrek ook de opleider/docenten bij de eerste toetsing. Soms scoren vrouwen zonder recente ervaring in het onderwijs laag op toetsen, terwijl de docent op basis van een gesprek hun potentie hoger inschat en hen (terecht) toelaat tot de opleiding, zo bleek bij Vrouwenacademie de Mussen.

Denk na over het overleg tussen werkgevers (praktijkopleiders) en opleider (docenten). Wanneer zij al ervaring hebben met reguliere BBL-trajecten, zullen ze gewend zijn om regelmatig contact te hebben. In een programma waar ook begeleiding door mentoren en een projectleider een belangrijke plek hebben, heeft het overleg tussen praktijkopleiders en docenten waarschijnlijk een andere vorm, wat een omschakeling van praktijkopleiders en docenten vraagt. Er is gebleken dat regelmatig contact en structureel overleg van de betrokken

partijen van groot belang zijn bij dit soort projecten. Hierdoor kunnen eventuele struikelblokken in het traject of bij een individuele student tijdig en adequaat opgelost worden.

Bouw een goed systeem voor het volgen en beoordelen van de voortgang van het project en de samenwerking tussen de betrokken partijen. Stel duidelijke doelen en criteria op, zodat je kunt meten of het project op de juiste weg is. Gebruik de verzamelde informatie om het project te verbeteren en aan te passen aan wat nodig is.

Zorg ervoor dat je het project goed documenteert met behulp van een gedegen cliëntvolgsysteem, rapporten en verslagen. Door alle aspecten van het project, inclusief het evaluatie- en monitoringsproces, zorgvuldig te documenteren, wordt het BBL-traject gemakkelijk opnieuw te creëren of te reproduceren. Bovendien maakt goede documentatie het mogelijk om de effecten te onderzoeken.

Monitoren en evalueren

In het onderzoek naar [de re-integratie van vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt](#), uitgevoerd door het Verwey-Jonker Instituut, wordt het belang van monitoring en evaluatie van interventies voor vrouwen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt benadrukt. Een eenvoudige en passende manier van monitoren en resultaten bijhouden is een eerste stap om de uitkomsten goed zichtbaar te maken. Het is belangrijk dat interventies goed worden beschreven en theoretisch onderbouwd, zodat hun effectiviteit kan worden beoordeeld. Interventie-eigenaren hebben hierbij ondersteuning nodig. Evaluatie en kwaliteitsverbetering van interventies vereisen tijd en middelen.

COLOFON

Opdrachtgever	ZonMw, programma Vakkundig aan het Werk
Partners	Gemeente Den Haag Vrouwenacademie de Mussen
Auteurs	Drs. C. R. van Egten Drs. F. Z. Acherrat E. Rook, MSc Dr. M. Stavenuiter
Foto omslag	AdobeStock_712289730
Uitgave	Verwey-Jonker Instituut Giessenplein 59-C 3522 KE 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 978-94-6409-323-0

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht, Juni 2024.

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.