

Hoe stimuleert jouw gemeente de economische zelfstandigheid van vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt?

Doe de scan!



**k**iezen  
**v**oor  
**w**erk

# Waarom?

## Waarom?

Cijfers, signalen en ervaringsverhalen tonen aan: we zijn er nog niet als gaat om de economische zelfstandigheid van vrouwen. Veel vrouwen bevinden zich in een financieel risicovolle positie. Vrouwen die na een scheiding of bij het verlies van (de baan van) hun partner financieel niet op eigen benen kunnen staan, zoals niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen. Het financiële risico dat deze groep vrouwen loopt wordt nog te vaak over het hoofd gezien.

Gemeenten spelen op lokaal niveau een belangrijke rol. Wil je weten hoe jouw gemeente haar rol in het versterken van de financiële positie van vrouwen nu invult en waar eventueel nog stappen te zetten zijn? Op basis van de geleerde lessen, signalen en onderzoeksresultaten uit onze praktijkprogramma's, presenteren we deze checklist voor gemeenten voor een duurzame en succesvolle aanpak om de economische zelfstandigheid van vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt te vergroten.

Benieuwd op welke manier jouw gemeente al werkt aan de preventie van armoede en schulden én de emancipatie van vrouwen in de regio? En hoe je als gemeente kan voorkomen dat geen enkele groep vrouwen tussen wal en schip raakt? Weet jouw gemeente de vrouwen te bereiken die wel aan het werk willen, maar niet weten hoe? Stel je zelf de volgende zes key questions om te kijken waar binnen jouw gemeente de kansen liggen om de economische zelfstandigheid van vrouwen te vergroten.

## Ziet jouw gemeente niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen als een belangrijke doelgroep als het gaat om schuldenpreventie, emancipatie en arbeidstoeleiding?

Gezien de aard en de omvang van de maatschappelijke opgave om de economische zelfstandigheid van vrouwen te vergroten, is het van belang om juist op zoek te gaan naar de doelgroepen vrouwen die niet economisch zelfstandig zijn. Het gaat dan bijvoorbeeld ook om vrouwen die niet in de werkloosheidsstatistieken voorkomen, zoals niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen. Deze nug-vrouwen ontvangen geen uitkering, volgen geen voltijds onderwijs en hebben tegelijkertijd geen betaald werk of zijn werkzaam in een baan van maximaal 12 uur in de week. Deze vrouwen bevinden zich vaak

in een potentieel zeer kwetsbare financiële positie. Wanneer hun partner diens baan verliest of na een scheiding, belanden deze vrouwen vaak in de bijstand. Verouderde diploma's en werkervaring maken dat de drempel om de arbeidsmarkt weer te betreden, hoog ligt. Wil je als gemeente werk maken van de preventie van armoede en schulden én arbeidspotentieel benutten? Prioriteer nug-vrouwen dan als belangrijke doelgroep.

Leestip: benieuwd naar de achtergrond en ervaringen van nug-vrouwen? Lees hier het onderzoek 'Luxepositie of buitenspel?' (2013) van het Verwey-Jonker Instituut over de kenmerken, motieven, belemmeringen van nug-vrouwen.

## Heeft jouw gemeente beleid ontwikkeld voor nug-vrouwen rondom arbeidstoeleiding?

Middels de Participatiewet hebben gemeenten de taak om mensen ondersteuning te bieden bij het zoeken van werk. Ook niet-uitkeringsgerechtigden vormen een doelgroep binnen de wet. Echter, in de praktijk vindt ondersteuning aan niet-uitkeringsgerechtigden vanuit gemeenten alleen plaats als je als niet-uitkeringsgerechtigde hier zelf om vraagt (via de juiste kanalen) en wanneer je voldoet aan (gemeente)specifieke criteria. Veel nug-vrouwen weten de gemeente niet te vinden, omdat ze geen kennis hebben van de ondersteuningsmogelijkheden die de gemeente biedt. Creëer daarom als gemeente actief beleid voor nug-vrouwen en draag dit uit naar de doelgroep. Biedt deze vrouwen loopbaanbegeleiding en financiële ondersteuning bij (her)scholing, kinderopvang en stages. En ga bijvoorbeeld met het werkgevers in de regio in gesprek om te inventariseren welke mogelijkheden er zijn te creëren voor deze doelgroep.

Praktische tip: ga in gesprek met werkgevers. Op dit moment hebben we te maken met grote personeelstekorten. Inventariseer bij werkgevers waar een mogelijke match te vinden is met openstaande vacatures en niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen, met en zonder toereikende opleiding. En waar met her- en omscholing het mogelijk is om die match te realiseren.

## Zijn professionals op het gebied van werk, participatie en inkomen binnen jouw gemeente zich bewust van de invloed van hardnekkige culturele normen op de arbeidswens van vrouwen?



Groepsdruk, cultureel bepaalde normen, vooroordelen en andere belemmerende gedachten vormen de grootste, nog resterende drempel om gelijkwaardige arbeidsparticipatie van mannen en vrouwen te bereiken. Onderzoek wijst uit dat sociale normen over de verdeling van arbeid en zorg over moeders en vaders een belangrijke rol spelen bij de inkomensdaling van moeders (CPB, 2021). Nog steeds wordt in Nederland vaak de vrouw aangewezen als ideale ouder om de zorgtaken op zich te nemen en hebben spookverhalen of vooroordelen rondom kinderopvang, druk vanuit de omgeving en een ideaalbeeld van het huwelijk veel invloed op de keuze om wel of niet te werken. Risico's die niet-werkende vrouwen lopen, bijvoorbeeld rondom baanverlies, ziekte of overlijden van hun partner, of scheiding, staan niet scherp op het netvlies en inzicht in de financiële gezondheid van het gezin ligt bovendien vaker bij de man dan bij de vrouw. Als professional, of je nou beleidsmedewerker of klantmanager bent, is het belangrijk om je bewust te zijn van de sociale normen die de arbeidswens van vrouwen (en mannen) beïnvloeden. Inzicht in de belevingswereld van de doelgroep, maakt dat je als professional de doelgroep ook beter kunt ondersteunen.

Leestip: lees hier de ervaringsverhalen van vrouwen die vertellen hoe culturele normen, druk uit de omgeving, of gebrek aan financieel inzicht hun arbeidswens én financiële positie heeft beïnvloed.

## **Weten professionals op het gebied van werk, participatie en inkomen binnen jouw gemeente hoe zij het gesprek kunnen voeren met vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt over de invloed van deze culturele normen op hun arbeidswens en de (mogelijke) financiële implicaties van hun keuzes?**

Naast bewustwording, is het toepassen van dit bewustzijn in de ondersteuning of arbeidstoeleiding van vrouwen een belangrijke stap. We kunnen pas waarborgen dat iedere vrouw een bewuste keuze kan maken over werk, wanneer we vrouwen meer bewust maken van hun belemmerende gedachten, zodat ze echt de vrijheid hebben om te kiezen. Diversion signaleert dat culturele normen en belemmerende gedachten vaak niet aan bod komen in arbeidstoeleidingsprogramma's. Een open en eerlijk gesprek voeren over

deze gevoelige thematiek vraagt ook om training en gesprekshandvatten. Investeer als gemeente in de vaardigheid van professionals om het gesprek over ieders arbeidswens in relatie tot deze hardnekkige sociale normen open te breken.

Praktische tip: op de website van Kiezen voor Werk delen we met informele vrouwenorganisaties verschillende oefeningen uit de inmiddels beproefde gespreksmethodiek Kiezen voor Werk, ontwikkeld door Diversion. Voor klantmanagers en werkconsulenten kunnen deze oefeningen ook als inspiratie dienen: wellicht dat je deze gesprekshandvatten kunt toepassen in je werk.

## Werkt jouw gemeente al samen met de informele (vrouwen)-organisaties?

Nederland kent een groot netwerk van informele (emancipatie)organisatie. Waar veel burgers een hoge drempel ervaren om contact te zoeken met de (lokale) overheid of formele instanties, staan deze informele organisaties juist vaak in nauw contact met de doelgroep die ze bedienen. Zij bereiken vaak (ook) grote groepen vrouwen die zich in een financieel kwetsbare positie bevinden, maar nog niet in beeld zijn bij formele instanties. Tegelijkertijd heeft de gemeente juist de kennis en kunde in huis om vrouwen daadwerkelijk naar werk te begeleiden. Diversion signaleert al langere tijd dat de aansluiting tussen formele en informele organisaties die werken met lastig bereikbare groepen vrouwen, aan structurele verbetering toe is. Samenwerking zou van enorme meerwaarde kunnen zijn om de economische zelfstandigheid van vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt te verbeteren. Zorg als gemeente dat het netwerk van informele emancipatieorganisaties in kaart wordt gebracht en zet in op korte(re) lijnen tussen informele organisaties, de gemeente en professionele (hulp)organisaties.

Leestip: wil je meer weten over hoe je een succesvolle samenwerking met informele organisaties creëert? [Lees de samenvatting](#) en de infographic van het onderzoek van het Verwey Jonker Instituut naar het project Meer Vrouwen Aan Het Werk van Diversion. Hierin stond de samenwerking tussen informele organisaties en de gemeente Amsterdam en Rotterdam centraal.

# Ondersteunt en faciliteert jouw gemeente het veld van informele (vrouwen)organisaties zodat zij hun brugfunctie richting de doelgroep kunnen blijven vervullen?

Informele organisaties spelen een cruciale rol bij het verwezenlijken van een weerbare samenleving. Omdat deze organisaties vaak vanuit de buurt zelf worden opgezet, is de drempel voor mensen laag om binnen te stappen. Deze organisaties zijn dus van groot belang, maar opereren tegelijkertijd vaak in de schaduw en beschikken over beperkte middelen. Diversion zet zich in om informele organisaties te verbinden aan (overheids)organisaties die over de maatschappelijke opdracht én financiële middelen beschikken om signalen en hulpvragen op te pakken. Maar om die brugfunctie naar de doelgroep te kunnen vervullen, is (financiële) ondersteuning vanuit de gemeente een belangrijke voorwaarde.

Best practice: al meer dan 10 jaar ondersteunt de gemeente Amsterdam het Amsterdamse vrouwenveld via het Servicepunt Emancipatie (SPE). Het platform en expertisecentrum versterkt de eigen kracht van deze organisaties met bijvoorbeeld advies, netwerkbijeenkomsten, en met financiële ondersteuning voor kleinschalige emancipatie-initiatieven die aansluiten bij de speerpunten van het emancipatiebeleid van de gemeente.



**Wil je meer weten over op welke manier het beleid van jouw gemeente de financiële risico's voor vrouwen vermindert via een diepgaande scan? Heb je interesse op een op maat gemaakte training voor professionals binnen jouw gemeenten? Of wil je binnen jouw gemeente aan de slag met het stimuleren van de economische zelfstandigheid van (nug-)vrouwen, maar weet je niet hoe? Neem dan contact op met adviseur Hannah Boerstra via [hboerstra@diversion.nl](mailto:hboerstra@diversion.nl).**