



DREMPELS VOOR PARTICIPATIE

Kwalitatief onderzoek naar vrouwelijke statushouders op weg naar de arbeidsmarkt



Hanzehogeschool Groningen
Academie voor Sociale Studies
Toegepaste Psychologie
Begeleider: Lynette Germes
Tweede beoordelaar: Jacquélien Rothfusz

Student: Wytse de Vries
Studentnummer: 346577

Opdrachtgever:
Gemeente Westerkwartier
Begeleider: Gaby Meijer

Datum: 28-06-2019
Plaats: Groningen

Voorwoord

Voor u ligt de scriptie 'Drempels voor participatie'. Deze is geschreven in het kader van mijn afstuderen aan de opleiding Toegepaste Psychologie aan de Hanzehogeschool Groningen. De opdrachtgever is de gemeente Westerkwartier.

Van september 2018 tot januari 2019 volgde ik de minor 'Werkcoach' aan de Hanzehogeschool. Gedurende deze minor kwam ik erachter hoe leuk ik het vind om me bezig te houden met arbeidsparticipatie en het activeren van mensen. Na afloop van een les door Louis Polstra bleef ik met hem napraten. We bespraken allerlei ideeën voor een afstudeeronderzoek in de werkcoach-sector. Dat bracht me op het idee om iets met arbeidsparticipatie te doen. Gezien mijn affiniteit met vluchtelingen, kwam ik op het idee voor dit afstudeeronderwerp. Vanuit de minor had ik al contacten met medewerkers bij de gemeente Westerkwartier. Zij waren positief over het onderwerp, en zo werd de gemeente de opdrachtgever.

Bij deze wil ik Gaby bedanken voor de fijne samenwerking vanuit de gemeente. Bedankt voor je vele woorden van aanmoediging.

Ook wil ik Lynette bedanken voor haar goede begeleiding vanuit de opleiding, ik heb veel gehad aan je adviezen.

Louis, bedankt voor het sparren en het helpen afbakenen van het onderzoek.

Mijn familie, bedankt voor de ondersteuning, vooral bij de 'laatste loodjes'.

En tot slot natuurlijk de statushouders en medewerkers van de gemeente die mee wilden werken. Zonder hen was het onderzoek niet mogelijk geweest.

Samenvatting

De afgelopen jaren is er sprake geweest van een vluchtelingencrisis in Europa. Veel vluchtelingen zijn in Nederland terechtgekomen en hebben status gekregen. Hier moeten ze integreren. Na enkele jaren zijn er echter nog maar weinig statushouders actief op de arbeidsmarkt. Bij vrouwen ligt dit nog lager dan bij mannen.

Vanuit de Participatiewet moet de gemeente Westerkwartier deze statushouders richting werk begeleiden, maar dit gaat moeizaam. Het is daarom de vraag hoe hoog de intentie van deze vrouwen is om te werken. Het doel van het onderzoek is daarom inzicht krijgen in de intentie van gedrag van vrouwelijke statushouders die in beeld zijn bij de gemeente Westerkwartier, om te participeren op de arbeidsmarkt; en helder krijgen hoe de medewerkers van de gemeente hierop inspelen. Daarbij wordt ook onderzocht of deze medewerkers methodisch werken.

De opgestelde onderzoeksvraag luidt: in hoeverre hebben vrouwelijke statushouders, die begeleid worden door consultants van gemeente Westerkwartier, de intentie om te participeren op de arbeidsmarkt, uitgesplitst in de drie factoren 'attitude over gedrag', 'subjectieve norm' en 'ingeschatte controle over gedrag' en in hoeverre is daarbij sprake van belemmeringen?

De attitude over gedrag is de mate waarin een persoon een positieve of negatieve houding heeft ten opzichte van een object; in dit geval het gedrag richting arbeidsparticipatie. De subjectieve norm omvat hoe anderen, die belangrijk zijn voor de persoon, volgens de persoon over het gedrag denken. De ingeschatte controle over gedrag omvat de inschatting van de persoon hoe gemakkelijk of moeilijk het gedrag uit te voeren is (Ajzen, 1991). Belemmeringen zijn factoren die voorkomen dat gedrag daadwerkelijk uitgevoerd kan worden.

Om een antwoord op de onderzoeksvraag te kunnen geven, zijn interviews gehouden met een aantal statushouders en medewerkers bij de gemeente.

Uit de antwoorden bleek dat de attitude grotendeels positief is. De subjectieve norm en ingeschatte controle hebben juist een negatief effect op de intentie. Dit duidt op een lage intentie om te participeren op de arbeidsmarkt. Daarnaast zijn er belemmeringen. Medewerkers van de gemeente hebben een eigen werkwijze en maken geen gebruik van de aanpak 'Methodisch werken'.

Het advies richt zich op aangrijppunten om de intentie tot arbeidsparticipatie te verhogen. De hoogste kans op succes ligt in het verhogen van het zelfvertrouwen door het verminderen van de taalachterstand en het vermeerderen van werkervaring. Daarnaast worden duale trajecten geadviseerd, net als het implementeren van methodisch werken bij de consultants Werk & Inkomen. Ook wordt geadviseerd om psychische hulpverlening aan te moedigen bij de vrouwen.

De onderzoeker evalueert de onderzoeksopzet en geeft aanbevelingen voor vervolgonderzoek.

Summary

Europe has seen a refugee crisis in the last couple of years. Many refugees came to the Netherlands and were granted asylum. Now they are tasked with integrating in the Dutch society. However, after a couple of years only a few of them are active on the labour market. The ratio of female participants is lower compared to their male counterparts.

By the Participation Act the municipality Westerkwartier has to guide asylum holders towards a job, yet this is no easy task. In particular it raises the question whether female migrants feel any intent to work. The goal of this thesis is to gain insight in the intention of behaviour of female asylum holders who are being monitored by Westerkwartier, to participate on the labour market. Furthermore, this thesis will also include research regarding the method used by coaches in guiding female migrants.

The research question is: to which extent do female asylum holders, who are being coached by consultants of municipality Westerkwartier, have the intent to participate in the labour market, divided in three factors 'attitude toward the behaviour', 'subjective norm' and 'perceived behavioural control', and to which extent have obstructions occurred?

The attitude towards the behaviour is the degree to which a person has a favourable or unfavourable evaluation of the questioned behaviour (in this case labour participation). The subjective norm contains the perceived social pressure to either perform or not perform the questioned behaviour. The third factor is the perceived behavioural control, which refers to the perceived difficulty level to perform the behaviour (Ajzen, 1991). Obstructions are factors that prevent behaviour from being able to be executed.

In finding the answer to the question, multiple interviews took place with female asylum holders and coaches from the municipality.

The provided answers declared a positive attitude, which attributes to a higher intent. Differently, the subjective norm and perceived behavioural control are rather low, which have a negative influence on the intent to participate in the labour market. Moreover, there are several obstructions. Each coach has their own way of working, but does not use the standardised approach called 'methodical working'.

The advice focuses on how to increase the intent to participate in the labour market. The highest chance at success lies in enhancing confidence, by raising the language proficiency and creating opportunities for work experiences. Therefore, dual projects are advised. Projects that combine language skills and job skills. Also, an advice is given to implement 'Methodical working'. Another advice focuses on encouraging women to seek psychological help.

The researcher evaluates the research method and gives recommendations for additional research.

Inhoudsopgave

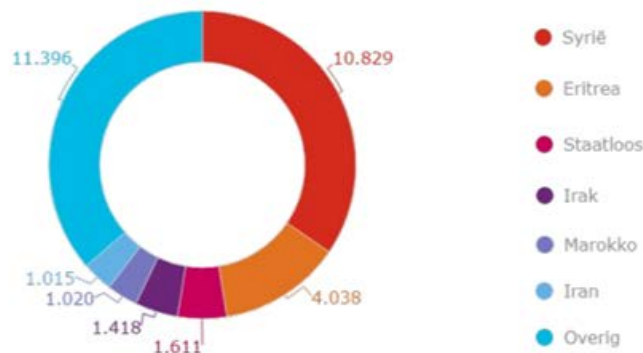
1	INLEIDING	6
1.1	VLUCHTELINGENINSTROOM IN NEDERLAND	6
1.2	VROUWELIJKE STATUSHOUDERS RICHTING DE ARBEIDSMARKT	7
1.3	PARTICIPATIEWET.....	7
1.4	METHODISCH WERKEN DOOR KLANTMANAGERS.....	8
1.5	GEMEENTE WESTERKWARTIER	8
1.6	BARRIÈRES EN MOGELIJKHEDEN	9
1.7	THEORIE VAN GEPLAND GEDRAG	9
1.8	DOELSTELLING	10
1.9	HOOFD- EN DEELVRAGEN	11
2	ONDERZOEKSOPZET	12
2.1	TYPE ONDERZOEK.....	12
2.2	INTERVIEWS VROUWELIJKE STATUSHOUDERS.....	12
2.2.1	Interviewschema	12
2.2.2	Taalbarrière en het gebruik van tekeningen	12
2.2.3	Werving doelgroep.....	13
2.2.4	Kenmerken respondenten	13
2.2.5	Ethische aspecten.....	13
2.3	INTERVIEWS MEDEWERKERS GEMEENTE	14
2.3.1	Interviewschema	14
2.3.2	Kenmerken respondenten	14
2.3.3	Ethische aspecten.....	14
2.4	VERWERKING GEGEVENS	15
3	RESULTATEN	16
3.1	ATTITUDE OVER GEDRAG	16
3.1.1	Statushouders	16
3.1.2	Medewerkers	17
3.2	SUBJECTIEVE NORM.....	18
3.2.1	Statushouders	18
3.2.2	Medewerkers	19
3.3	INGESCHATTE CONTROLE OVER GEDRAG	19
3.3.1	Statushouders	19
3.3.2	Medewerkers	21
3.4	BELEMMERINGEN.....	21
3.4.1	Statushouders	21
3.4.2	Medewerkers	22
3.5	MEEGENOMEN INTENTIE	22
3.6	METHODISCH WERKEN.....	23

4	CONCLUSIE, DISCUSSIE EN ADVIES	24
4.1	CONCLUSIE	24
4.1.1	Deelvraag 1,2 en 3.....	24
4.1.2	Deelvraag 4.....	25
4.1.3	Deelvraag 5.....	26
4.1.4	Conclusie op de hoofdvraag.....	26
4.2	DISCUSSIE.....	26
4.2.1	Taalbarrière.....	26
4.2.2	Tekeningen.....	27
4.2.3	Interviews medewerkers.....	27
4.2.4	Werving respondenten	27
4.2.5	Aanbevelingen vervolgonderzoek.....	27
4.3	ADVIES.....	28
4.3.1	Aangrijpingspunten om de intentie tot arbeidsparticipatie te verhogen	28
4.3.2	Psychische hulp	28
4.3.3	Methodisch werken	28
5	LITERATUURLIJST	30
6	BIJLAGEN	33
6.1	BIJLAGE 1: INTERVIEWSCHEMA STATUSHOUDERS.....	34
6.2	BIJLAGE 2: INTERVIEWSCHEMA MEDEWERKERS	36
6.3	BIJLAGE 3: FORMULIER ZORGVULDIG OMGAAN MET PROEFPERSONEN	39

1 Inleiding

1.1 Vluchtelingeninstroom in Nederland

Sinds 2013 is er een vluchtelingencrisis in Europa. Honderdduizenden mensen zijn hun land ontvlucht om aan slechte omstandigheden te ontsnappen (Heck & Leijendekker, 2015). Een deel is in Nederland terecht gekomen. Hier hebben zij asiel aangevraagd. In 2017 waren dat 31.327 asielaanvragen. Deze aanvragen zijn in Figuur 1 weergegeven, gescheiden naar land van herkomst (Vluchtelingenwerk, 2018).



Figuur 1: Totaal aantal asielaanvragen in 2017 in Nederland op nationaliteit

Bron: Vluchtelingenwerk (2018)

De Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND) beoordeelt of iemand status krijgt. Als die wordt toegekend, worden ze officieel 'statushouder' genoemd (Van den Enden, De Winter-Kocak, Booijink & De Gruijter, 2018). Om in aanmerking te komen, moet de aanvrager aan bepaalde voorwaarden voldoen. Dit zijn bijvoorbeeld gegronde redenen om te vrezen voor vervolging vanwege politieke overtuiging of voor vrees om slachtoffer van willekeurig geweld door oorlog te worden (Immigratie- en naturalisatiedienst, z.d.).

Voor zogenoemde nareizigers - dat zijn gezinsleden van de asielzoeker, die op een later moment dan de asielzoeker zelf richting Nederland reizen om ook asiel aan te vragen [definitie van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS)] – geldt de voorwaarde dat een echtgeno(o)t(e), partner, ouder of minderjarig kind kort geleden een 'verblijfsvergunning asiel' heeft gekregen in Nederland (Immigratie- en Naturalisatiedienst, z.d.).

Zodra iemand statushouder is, is het hem¹ toegestaan te werken in Nederland. Daarbij geldt geen onderscheid tussen werken in loondienst of werken als zelfstandig ondernemer. Wanneer werken nog geen reële optie is, is het ook mogelijk (eerst) werkervaring op te doen in vrijwilligerswerk, een stage of een werkervaringsplek.

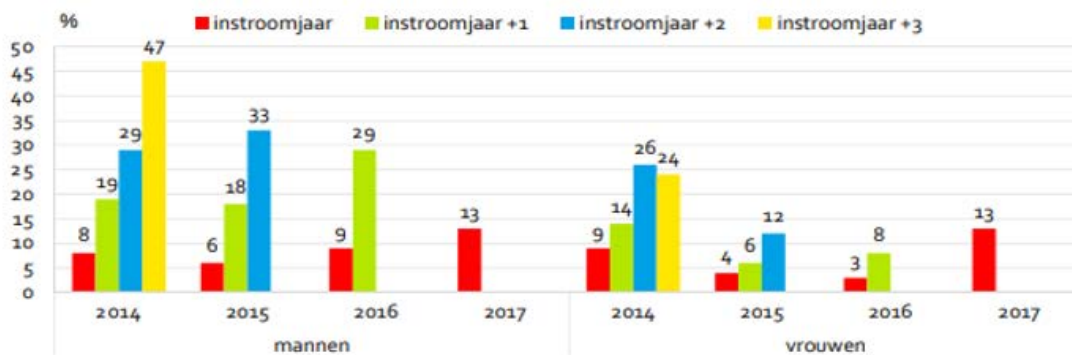
Zolang de statushouder niet in zijn levensonderhoud kan voorzien, kan hij op grond van de Participatiewet (Pw) een bijstandsuitkering ontvangen (zie paragraaf 1.3). Die wordt betaald door de gemeente waar hij woont. Deze gemeente is vanuit diezelfde wet tevens verantwoordelijk voor de toeleiding naar werk (Van den Enden et al., 2018). De Rijksoverheid beslist hoeveel statushouders per gemeente moeten worden geplaatst (Rijksoverheid, z.d.). Het Centraal Orgaan opvang Asielzoekers (COA) bepaalt welke statushouder in welke gemeente komt te wonen.

¹ Overal waar hij/hem staat, kan ook zij/haar gelezen worden, tenzij anders vermeld.

1.2 Vrouwelijke statushouders richting de arbeidsmarkt

Enkele jaren na het verkrijgen van status nemen nog maar weinig statushouders deel aan de arbeidsmarkt. Uit CBS-cijfers blijkt dat slechts 4% van de statushouders tussen 18 en 65 jaar, die in 2015 status kregen, na anderhalf jaar werk had, terwijl 90 procent een uitkering ontving (CBS, 2018). Het aantal werkenden ligt daarmee veel lager dan bij de autochtone bevolking, maar ook ten opzichte van andere migranten, zoals arbeids- en gezinsmigranten die even lang in Nederland zijn. Dat laatste wordt de 'refugee gap' genoemd (Bakker, Dagevos & Engbersen, 2017). Ook zijn er onderlinge verschillen tussen groepen vluchtelingen. Zo hebben vluchtelingen uit het voormalige Joegoslavië vaker werk dan mensen die in dezelfde periode zijn gevlucht vanuit Irak (Razenberg, Kahmann & De Gruijter, 2018).

Daarnaast is er een 'gender gap': een verschil in arbeidsparticipatie tussen mannelijke en vrouwelijke statushouders. Vrouwelijke statushouders participeren namelijk minder (Barslund, Di Bartolomeo & Ludolph, 2017). Een illustratie is onderstaande figuur uit de vluchtelingenmonitor van de gemeente Amsterdam (2018). Figuur 2 laat zien dat 47% van de mannen die in 2014 status kregen, na drie jaar werk heeft, tegenover 24% van de vrouwen.



Figuur 2: Percentage 18-64 jarige statushouders in Amsterdam met werk in loondienst in het jaar van instroom in Nederland tot drie jaar na instroom

Uit onderzoeken met asielzoekers die al langer in Nederland verblijven, is bekend dat de thuissituatie/gezinssituatie invloed heeft op de kans op betaald werk. Als een vrouw onderdeel is van een koppel zonder kinderen, is de kans groter dat ze werk vindt dan als ze single is. Het tegenovergestelde geldt als het stel kinderen heeft. De kans wordt nog lager als ze alleenstaande ouder is (Bakker et al., 2017). Eerdere werkervaring heeft positieve invloed op de kans op werk, een gebrek aan werkervaring een negatieve (Razenberg et al., 2018).

1.3 Participatiewet

De Pw geeft de grondslag voor inkomensondersteuning aan mensen die rechtmatig in Nederland wonen en niet zelf in hun onderhoud kunnen voorzien. Statushouders kunnen een beroep doen op deze wet. Ze ontvangen van hun gemeente een uitkering, in combinatie met begeleiding richting werk. Personen met een Pw-uitkering zijn verplicht mee te werken aan een traject richting werk (Vereniging van Nederlandse Gemeenten, 2016). De gemeente kan daarbij diverse tools gebruiken, zoals subsidies en regelingen om de doelgroep aantrekkelijk te maken voor werkgevers. Ook kunnen zij coaches inzetten die de statushouders bijstaan op de werkvloer.

1.4 Methodisch werken door klantmanagers

Wanneer een statushouder zich voor ondersteuning meldt bij een gemeente, komt de klantmanager² in beeld. Hij voert de Pw uit namens het college van Burgemeester en Wethouders. Hij toetst of de burger recht heeft op ondersteuning en zorgt, bij een positief antwoord, dat dit in gang wordt gezet. Het streven is dat de burger zoveel mogelijk maatschappelijk actief is, zodat hij idealiter zelfstandig in zijn eigen levensonderhoud kan voorzien (Polstra & Bakker, 2017).

Mensen daadwerkelijk aan werk helpen is een belangrijk doel van de Pw. Om de kans op succes te vergroten, is aan de kant van de klantmanager professioneel vakmanschap nodig. Daarbij past niet dat de kwaliteit van deze begeleiding afhankelijk is van het individuele oordeel van de klantmanager, en daarmee dat de kans op succes afhangt van door wie iemand begeleid wordt (Hazelzet & Van der Torre, 2015). Daarom zijn effectieve werkmethodes nodig, die systematisch gebruikt worden. Dit heet ook wel ‘Methodisch werken’. Dit wordt omschreven als “het planmatig uitvoeren van taken waarbij de klantmanager bij de begeleiding van een klant systematisch een aantal opeenvolgende stappen zet” (Hazelzet & Van der Torre, 2015, p. 6).

Methodisch werken standaardiseert de begeleiding en geeft de klantmanager houvast. Dit is geconcretiseerd in onderstaande stappen, gedefinieerd in een TNO-rapport door Hazelzet en Otten (2017) voor de Beroepsvereniging voor Klantmanagers (BvK) en Divosa, de ‘vereniging van gemeentelijke directeurs in het sociaal domein’:

1. Intake en diagnose: informatie verzamelen over de werkzoekende, zijn motivatie, werkervaring, mogelijke belemmeringen en zijn sociale kring. Aan de hand hiervan kiest de klantmanager de ondersteuning voor de werkzoekende.
2. Opstellen trajectplan: met die informatie stelt de klantmanager een plan van aanpak op voor een traject richting zo regulier mogelijk werk.
3. Uitvoeren trajectplan: het eerder opgestelde plan van aanpak wordt uitgevoerd. De klantmanager houdt overzicht over de voortgang en begeleidt de werkzoekende.
4. Terugblik op werkwijze: de klantmanager evalueert de effectiviteit van de gekozen werkwijze.

Divosa en de BvK vinden het belangrijk dat de methode volledig wordt gebruikt. Uit het onderzoek blijkt dat maar 53,2% van de klantmanagers alle stappen uitvoert (Hazelzet & Otten, 2017).

1.5 Gemeente Westerkwartier

De opdrachtgever van het afstudeeronderzoek is Westerkwartier: een nieuwe gemeente, die 1 januari 2019 is ontstaan uit de gemeenten Grootegast, Leek, Marum en Zuidhorn. De consulent Werk & Inkomen³ beoordeelt de aanvragen om uitkeringen en heeft de regie over de begeleiding richting werk. Het team Werk & Ontwikkeling (W&O) begeleidt inwoners uit de bijstand naar werk en zorgt voor werkplekken, ook voor statushouders.

² Organisaties gebruiken wisselende termen voor eenzelfde functie, daarom kan in plaats van klantmanager bijvoorbeeld ook werkcoach, casemanager, adviseur werk of consulent werk gelezen worden (Hazelzet & Otten, 2018). Binnen de gemeente Westerkwartier wordt de term ‘consulent Werk & Inkomen’ gebruikt.

³ In dit rapport vanaf hier ‘consulent’ genoemd

1.6 Barrières en mogelijkheden

De betrokken medewerkers van Westerkwartier merken dat het lastig is om met name vrouwelijke statushouders duurzaam te laten participeren op de arbeidsmarkt. Dit is ook bekend uit literatuur. Zo staan enkele mogelijke oorzaken van de achterblijvende arbeidsparticipatie van vrouwen in een rapport van het KIS, het Kennisplatform Integratie & Samenleving (Razenberg et al., 2018). Dat beschrijft barrières en mogelijkheden voor vluchtelingenvrouwen.

Een mogelijke oorzaak is een traditioneel rollenpatroon, waarbij de man veelal werkt terwijl de vrouw thuisblijft en voor kinderen zorgt. Ook zijn vrouwen vaak lager opgeleid dan mannen. Verder zijn gemeenten vaak al bezig zijn om de man richting werk te begeleiden, tegen de tijd dat de vrouw arriveert in Nederland (als nareiziger). Als de man voldoende inkomen heeft, heeft het gezin niet langer recht op een uitkering. Daardoor raken vrouwen soms buiten beeld bij de gemeente (Razenberg et al., 2018).

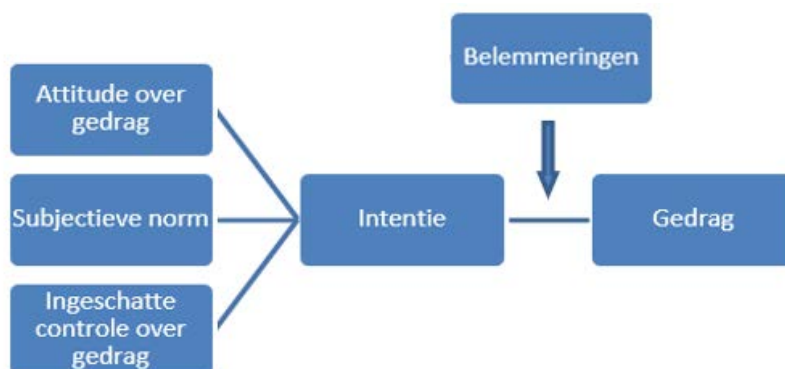
Een artikel in het NRC Handelsblad, afgelopen zomer, bevestigde dat er een risico is dat de vrouw geen werk vindt en geïsoleerd raakt omdat de gemeente zich vooral richt op de man en de vrouw daardoor uit het oog verliest (Laarhoven, 2018). Het KIS zegt dat gemeenten en instanties de handen ineen moeten slaan om de arbeidstoeleiding van vrouwen succesvoller te maken (Razenberg et al., 2018).

De lagere arbeidsparticipatie maakt vrouwen kwetsbaar. Volgens Suzanne Bouma, senior onderzoeker bij Atria (een kennisinstituut voor emancipatie en vrouwengeschiedenis), zorgt dit voor economische afhankelijkheid, maar ook voor onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal (Bouma, 2018). Mede daardoor zijn er weinig sociale contacten, waardoor ze gemakkelijker geïsoleerd raken. Een vicieuze cirkel, die lastig te doorbreken is. Een ander belangrijk punt is volgens Bouma dat deze vrouwen een hoger risico lopen op huiselijk geweld. Die kwetsbaarheid benadrukt het belang om vrouwen de arbeidsmarkt op te helpen (Bouma, 2018).

Uit onderzoek blijkt ook het belang van een gendersensitieve en -specifieke aanpak (Razenberg et al., 2018). De achtergrondkenmerken van vrouwen kan volgens deze onderzoekers zelfs een persoonsgerichte strategie nodig maken.

1.7 Theorie van gepland gedrag

Maar in hoeverre willen de vrouwen zelf werken? Die wil/intentie kan onderzocht worden. Een veelgebruikte theorie over gedragsintenties is de Theorie van gepland gedrag (Ajzen, 1991). Dit is een model dat de intentie van gedrag kan voorspellen. De theorie is schematisch weergegeven in Figuur 3.



Figuur 3: Theorie van gepland gedrag (naar Ajzen, 1991)

Aan de rechterkant van het model staat 'gedrag'. Dit is het uiteindelijke resultaat. In dit afstudeeronderzoek is dit gedrag het vinden en behouden van werk (arbeidsparticipatie). In het midden van de figuur staat de 'intentie' om het gedrag uit te voeren. Als algemene regel geldt: hoe sterker de intentie, hoe sterker de kans op het bijpassende gedrag (Ajzen, 1991). De sterkte en inhoud van de intentie worden bepaald door de drie factoren links in het model: 'attitude over gedrag', 'subjectieve norm' en 'ingeschatte controle over gedrag' (Ajzen, 1991; Wiekens, 2016).

De attitude over gedrag is de mate waarin een persoon een positieve of negatieve houding heeft ten opzichte van een object; in dit geval het gedrag richting werk. Dit hangt af van of de persoon positieve of negatieve gevolgen van het gedrag verwacht. Hier vallen ook verwachte emoties onder, zoals pijn, spijt of juist plezier (Ajzen, 2011).

Bij subjectieve norm gaat het over hoe anderen, die belangrijk zijn voor de persoon, volgens de persoon over het gedrag denken. Het gaat om een ervaren sociale druk, ongeacht of die daadwerkelijk aanwezig is. Dit kan bijvoorbeeld gaan over druk van de partner, kinderen of ouders, vrienden of burens.

De derde factor is de ingeschatte controle over gedrag. Dat omvat de inschatting van de persoon hoe gemakkelijk of moeilijk het gedrag uit te voeren is. Eerdere ervaringen zijn ook belangrijk. Als een persoon bijvoorbeeld vaak heeft geprobeerd een nieuwe sport te leren, maar telkens gefaald heeft, zal hij weinig vertrouwen hebben in een volgende poging.

Hoe negatiever en lager deze factoren worden ingeschat, hoe lager de intentie zal zijn. Het omgekeerde geldt ook. Hoe lager deze intentie, hoe lager de kans op het gedrag zelf. Het is wel nodig dat het gedrag ook daadwerkelijk gerealiseerd kan worden (Ajzen, 1991). Zo is het onmogelijk om een sollicitatiebrief te schrijven wanneer iemand analfabeet is: het zit wel goed met de intentie, maar de uitvoering is onmogelijk. Dit type barrières is als de factor 'belemmeringen' toegevoegd in bovenstaand model.

1.8 Doelstelling

Zoals hierboven is besproken, blijft de arbeidsparticipatie van vrouwelijke statushouders achter, ook in de gemeente Westerkwartier. Het is belangrijk voor de gemeente om te onderzoeken in hoeverre de werkzoekende de intentie heeft om werk te vinden en te behouden, en of andere belemmeringen een rol spelen. Het belang hiervan is in paragraaf 1.7 gebleken. De intentie bepaalt namelijk grotendeels in hoeverre iemand van plan is om bepaald gedrag (in dit geval: werk zoeken en behouden) al dan niet uit te voeren en hoeveel moeite iemand daarvoor wil doen.

De medewerkers van de gemeente mogen nog zo hun best doen en wensen dat de vrouwen actief worden op de arbeidsmarkt, maar als deze vrouwen zelf niet de intentie hebben om te participeren, dan wordt de kans op succes volgens Ajzen (1991) kleiner. Dat maakt de intentie een belangrijke factor, die het waard is om onderzocht te worden. Mogelijk kunnen de medewerkers die intentie beïnvloeden.

De doelstelling van dit onderzoek is daarom als volgt: de consultants van de gemeente Westerkwartier krijgen inzicht in de intentie van gedrag van de vrouwelijke statushouders die door hen begeleid worden, plus mogelijke belemmeringen, zodat de gemeentelijke consultants de intentie kunnen beïnvloeden waardoor vrouwelijke statushouders meer gaan participeren op de arbeidsmarkt. Daarmee wordt meteen de kwetsbare positie van deze doelgroep verminderd.

1.9 Hoofd- en deelvragen

Naar aanleiding van de doelstelling is een onderzoeksvraag opgesteld. Deze hoofdvraag luidt:

In hoeverre hebben vrouwelijke statushouders, die begeleid worden door consultants van gemeente Westerkwartier, de intentie om te participeren op de arbeidsmarkt, uitgesplitst in de drie factoren 'attitude over gedrag', 'subjectieve norm' en 'ingeschatte controle over gedrag' en in hoeverre is daarbij sprake van belemmeringen?

Om deze hoofdvraag te kunnen beantwoorden, zijn vijf deelvragen opgesteld. Die zoomen in op de intentie van de vrouwen, op mogelijke belemmeringen waartegen zij aanlopen en op de rol van de gemeentelijke consultants. Deze consultants zijn meegenomen in het onderzoek, omdat zij de vrouwen moeten begeleiden. Daarom is het relevant te onderzoeken in hoeverre zij deze intentie en belemmeringen zelf ook zien bij de vrouwen, en hoe ze die meenemen in hun begeleiding. Het is nuttig om te onderzoeken of ze daarbij gebruik maken van 'Methodisch werken', zoals aanbevolen door Divosa en de BvK.

De deelvragen luiden:

1. In hoeverre hebben vrouwelijke statushouders in de gemeente Westerkwartier de intentie, uitgesplitst in de drie factoren 'attitude over gedrag', 'subjectieve norm' en 'ingeschatte controle over gedrag', tot arbeidsparticipatie?
2. Wat zijn belemmeringen voor arbeidsparticipatie door vrouwelijke statushouders in de gemeente Westerkwartier?
3. In hoeverre hebben vrouwelijke statushouders volgens de consultants van Westerkwartier de intentie tot arbeidsparticipatie, uitgesplitst in de drie factoren 'attitude over gedrag', 'subjectieve norm' en 'ingeschatte controle over gedrag' en zijn er volgens de consultants belemmeringen?
4. In hoeverre nemen de consultants van de gemeente Westerkwartier de intentie tot arbeidsparticipatie mee in de begeleiding van vrouwelijke statushouders?
5. In hoeverre hanteren consultants van gemeente Westerkwartier 'Methodisch werken'?

2 Onderzoeksopzet

In dit hoofdstuk wordt de opzet van het afstudeeronderzoek besproken. Achtereenvolgens komen de volgende onderdelen aan bod: het type onderzoek, interviews met statushouders en interviews met medewerkers.

2.1 Type onderzoek

Er is gekozen voor kwalitatief onderzoek in de vorm van semigestructureerde interviews. Interviews bieden de mogelijkheid tot het uitvragen van informatie. Semigestructureerde interviews zijn al wel afgebakend op bepaalde onderwerpen, maar bieden de mogelijkheid tot doorvragen. Bovendien: bij onduidelijkheden door mogelijke taalbarrières in de interviews met statushouders kan de onderzoeker extra uitleg geven of vragen anders formuleren. Dit is een geschikte methode om ervaringen en opvattingen van de respondenten systematisch te verzamelen. Die kunnen vervolgens geanalyseerd en geïnterpreteerd worden. Vervolgens is het mogelijk om concepten te ontwikkelen om sociale situaties in hun eigen context te interpreteren (Boeije, 2014).

Het product wat met dit onderzoek wordt ontwikkeld is een adviesrapport, namelijk de scriptie.

2.2 Interviews vrouwelijke statushouders

2.2.1 Interviewschema

Om de eerste twee deelvragen te beantwoorden, zijn interviews uitgevoerd met vrouwelijke statushouders die in beeld zijn bij de gemeente voor een integratietraject. Ze moeten in beeld zijn om benaderbaar te zijn door de onderzoeker. Dat ze in een traject zitten, laat zien dat hun Nederlandse taalniveau al op een redelijk niveau. Daardoor is rechtstreeks communiceren mogelijk (zonder tolk), hoewel er nog steeds sprake is van een taalbarrière.

De interviews beslaan diverse onderwerpen om de hoofd- en deelvragen te kunnen beantwoorden (zie bijlage 1). Ten eerste de attitude. Dit gaat om de houding van de vrouw richting werk en de voor- en nadelen van werk zoals zij die ziet (Ajzen, 1991).

Uit de literatuur blijkt het belang van een eventuele partner en kinderen en overige mensen in het sociale netwerk, daarom wordt de houding van deze personen richting mogelijk werk door de vrouw uitgevraagd voor de subjectieve norm (Ajzen, 1991; Razenberg et al., 2018).

De ingeschatte controle wordt onder andere uitgevraagd op het punt van werkervaring, omdat dit een voorspellend karakter heeft voor de kans op later werk (Ajzen, 1991; Bakker et al., 2017; Razenberg et al., 2018). Het belang van taalbeheersing blijkt uit meerdere onderzoeken; ook dit wordt meegenomen (Razenberg et al., 2018; Van den Enden et al., 2018).

Tot slot kunnen diverse belemmeringen een rol spelen, daarom worden ook deze uitgevraagd (Ajzen, 1991; Razenberg et al., 2018). Soms zijn dit daadwerkelijke belemmeringen, soms ervaren belemmeringen.

2.2.2 Taalbarrière en het gebruik van tekeningen

Hoewel rechtstreekse communicatie wel mogelijk is, is er ook sprake van een taalbarrière. Dat maakt het moeilijker informatie te verzamelen voor bijvoorbeeld de consulent, maar ook voor dit

afstudeeronderzoek. Soms zijn daarom tijdens de interviews Engelse woorden gebruikt, en één interview vond volledig in het Engels plaats.

Naast de interviews is ook gewerkt met tekeningen, omdat deze mogelijke taalbarrières overstijgen. Via een tekening kan immers veel duidelijk gemaakt worden wat lastig in woorden uit te drukken is.

Hoewel er nog maar enkele onderzoeken naar het gebruik van tekeningen zijn gedaan, is het aannemelijk dat deze een toegevoegde waarde kunnen hebben in interviews. Bijvoorbeeld om relaties uit te leggen (Zweifel & Van Wezemaal, 2012). Een tekening kan allerlei aspecten visualiseren zonder dat ze expliciet uitgesproken zijn. Daarnaast biedt het de interviewer handvaten in te gaan op onderwerpen die worden getekend.

2.2.3 Werving doelgroep

De werving van de statushouders vond plaats via de opdrachtgever. In overleg zijn acht kandidaten (met verschillende achtergronden) geselecteerd, met redelijke kansen op participatie (al dan niet op langere termijn). Zij zijn benaderd door hun consulent Werk & Inkomen en in sommige gevallen door hun trajectbegeleider, met de vraag of ze mee willen werken. Een respondent viel af, waardoor er zeven overbleven.

2.2.4 Kenmerken respondenten

De respondenten hebben diverse kenmerken. Ze komen oorspronkelijk uit Syrië (2 vrouwen), Eritrea (3), Somalië (1) en Ethiopië (1). Ze zijn tussen anderhalf en twaalf jaar in Nederland, met maximaal vijf jaar status. Vijf hebben hun inburgeringscursus afgerond, twee zijn nog bezig. Ze zijn tussen 25 en 37 jaar oud.

Een vrouw is getrouwd, haar man woont in het buitenland. Een andere vrouw is getrouwd en woont samen met haar man. Twee vrouwen hebben een niet-inwonende vriend. Een vrouw is weduwe. Twee vrouwen liggen in een scheiding, hun mannen wonen in Nederland maar zijn een paar jaar later gekomen dan hun vrouwen.

Zes vrouwen hebben kinderen, een is kinderloos. Een vrouw heeft kinderen die recent zijn gearriveerd in Nederland, een andere vrouw heeft een kind dat ze naar Nederland probeert te halen.

Bovenstaande gegevens zijn niet aan elkaar gekoppeld om de anonimiteit van de vrouwen zoveel mogelijk te waarborgen.

2.2.5 Ethische aspecten

Voor de statushouders is het belangrijk dat de informatie die zij geven, geanonimiseerd en niet te herleiden is. Deze gegevens kunnen een nadelige invloed hebben op hun integratietraject, bijvoorbeeld als een vrouw vertelt dat ze niet mee wil werken aan een traject richting werk. Vanuit de Pw is zij dit echter verplicht. Ze zou dan gekort kunnen worden op haar uitering.

Bij de werving van de kandidaten en tijdens de interviews is de anonimiteit benadrukt. Ook is hun vrijwilligheid benoemd: ze mochten weigeren om vragen te beantwoorden en konden op elk gewenst moment het interview afbreken. Er is nagevraagd of ze dit hebben begrepen.

Er zijn aantekeningen gemaakt, maar geen opnames. Dat wordt expliciet genoemd. Dat er geen opname zijn gemaakt, heeft te maken met het risico van sociaal-wenselijke antwoorden. Vrouwen

zouden immers, gezien hun achtergrond, kunnen denken dat de overheid misbruik zou kunnen maken van opnames.

Het formulier “Zorgvuldig omgaan met proefpersonen, respondenten en testkandidaten” is ingevuld en uitgevoerd (zie bijlage 3).

2.3 Interviews medewerkers gemeente

2.3.1 Interviewschema

Om de laatste drie deelvragen te beantwoorden, zijn interviews gehouden met medewerkers van de gemeente die statushouders begeleiden richting werk. Er is een interviewschema opgesteld (zie bijlage 2). De vragen gaan over hun ervaringen met vrouwelijke statushouders in het algemeen.

Om de derde en vierde deelvraag te beantwoorden, zijn dezelfde thema’s opgenomen als in het interviewschema voor statushouders: attitude, subjectieve norm, ingeschatte controle en belemmeringen zoals de rol van een partner en mogelijke belemmeringen (zie subparagraaf 2.2.1), maar dan vanuit het perspectief van de medewerker. Dat maakte vergelijkingen mogelijk van de antwoorden van beide groepen respondenten.

Uit de literatuur blijkt het belang van methodisch werken (Hazelzet & Van der Torre, 2015). Daarom is voor deelvraag vijf uitgevraagd in hoeverre de medewerkers hiermee bekend zijn en hiermee werken.

2.3.2 Kenmerken respondenten

Er zijn twee consultants Werk & Inkomen geïnterviewd. Daarnaast is er een trajectbegeleider geïnterviewd, die consultant is geweest⁴. Deze heeft een pilot ontwikkeld, genaamd Werken aan Werk. Daarbij hebben verscheidene statushouders gedurende maximaal zes maanden, minimaal twintig uur per week op verschillende afdelingen gewerkt van het sociale werkbedrijf (WSW-bedrijf) Novatec in Tolbert en Leek.

Doelen waren om onder andere relevante werkervaring op te doen, werknemersvaardigheden te ontwikkelen (zoals op tijd komen, of een cv maken), en de ontwikkeling van hun taalbeheersing door het werken met (voornamelijk) Nederlandstalige collega’s.

Die pilot kreeg voorjaar 2019 een vervolg. Enkele statushouders die zijn geïnterviewd, participeren of hebben deelgenomen aan het traject ‘Werken aan Werk’. Haar ervaring maakt de trajectbegeleider een waardevolle aanwinst om te interviewen.

Alle drie respondenten zijn geworven via de afstudeerbegeleider bij de gemeente.

2.3.3 Ethische aspecten

De interviews zijn opgenomen, met toestemming. Ook zijn er aantekeningen gemaakt. De naam van de medewerker is niet genoteerd, noch is de functie vermeld in de resultaten.

Het formulier “Zorgvuldig omgaan met proefpersonen, respondenten en testkandidaten” is ingevuld en uitgevoerd (zie bijlage 3).

⁴ De drie respondenten worden wisselend consultants, medewerkers of begeleiders genoemd, maar steeds worden dezelfde drie mensen bedoeld.

2.4 Verwerking gegevens

De interviews met medewerkers zijn opgenomen en getranscribeerd. Voor de analyse van de gegevens is het programma 'ATLAS.ti' gebruikt. Dit is een digitaal programma dat ondersteuning biedt bij kwalitatieve data-analyse (Boeijs, 2014). Eerst zijn alle uitspraken die te maken hebben met attitude, subjectieve norm, ingeschatte controle, en belemmeringen en 'Methodisch werken' gecodeerd, die vallen onder de definities zoals geformuleerd in paragraaf 1.7. Vervolgens zijn per onderwerp deelthema's geanalyseerd. Deze zijn ook gecodeerd. Bijvoorbeeld een uitspraak die over de 'voordelen van werk' gaat, binnen de 'attitude'. De resultaten zijn volgens die thema's uitgewerkt.

ATLAS.ti kon niet gebruikt worden bij de statushouders; er waren immers geen opnames. Deze interviews zijn met behulp van markeerstiften net zo gecodeerd als de gesprekken met medewerkers, uitgezonderd het onderwerp methodisch werken. Vervolgens zijn ze als deelthema's gecodeerd. Dat maakte de resultaten overzichtelijk.

Na het afronden van het afstudeeronderzoek worden de verzamelde gegevens vernietigd, zowel op papier als digitaal (zie bijlage 3).

3 Resultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten van het onderzoek beschreven en geclusterd. De interviews met de zeven statushouders zijn gerangschikt in vier hoofdonderwerpen: attitude over gedrag, subjectieve norm, ingeschatte controle over gedrag en belemmeringen. Voor de interviews met de drie medewerkers geldt hetzelfde, met toevoeging van twee onderwerpen: meegenomen intentie en methodisch werken.

Voor de leesbaarheid en anonimiteit worden de begeleiders aangeduid als medewerker één, twee of drie. In elke paragraaf zijn die aanduidingen opnieuw toebedeeld, om de herleidbaarheid naar personen zo klein mogelijk te maken (medewerker één in paragraaf 3.1 hoeft dus niet dezelfde persoon te zijn als medewerker één in 3.3).

3.1 Attitude over gedrag

Attitude over gedrag is de mate waarin een persoon een positieve of negatieve houding heeft ten opzichte van een object; in dit geval het gedrag richting werk (Ajzen, 1991).

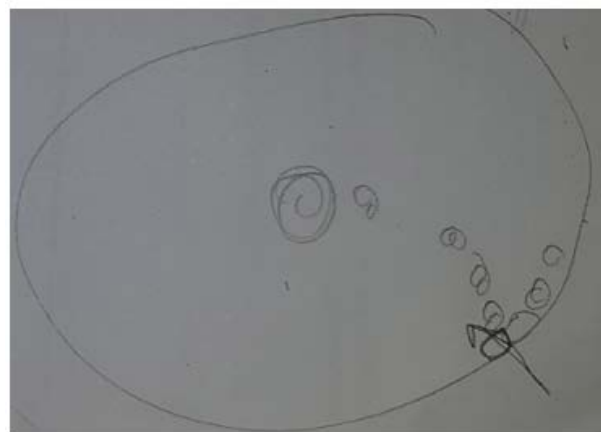
3.1.1 Statushouders

Voordelen van werken

Zes vrouwen staan positief tegenover werken (in Nederland). Ze noemen voordelen als zelfstandigheid en meer geld als belangrijkste redenen. Een vrouw legt uit, dat meer geld ook meer mogelijkheden voor haar kinderen geeft. Plus: “Leven in Nederland is duur”. Op de vraag of ze graag wil werken, antwoordt ze: “Ik heb geen keus, ik moet”. Een vrouw wil niet werken, omdat ze thuis wil zijn voor haar kinderen.

Er zijn meer argumenten. Een vrouw vindt dat ze door te werken haar kinderen een goed voorbeeld geeft. “Werken is goed. Je komt buiten de deur en het geeft afleiding”, zegt een ander. Bovendien kun je volgens haar contacten opbouwen. Een derde: “Werk geeft zelfstandigheid, maakt je sterk en geeft persoonlijke groei”.

Een van de vrouwen is heel gemotiveerd om te werken en wil andere vrouwen stimuleren om ook actief te worden. Vrouwen moeten vaker buitenshuis komen, moeten weg achter een gesloten voordeur: “De deur moet open!”. Ze tekent uit wat ze bedoelt: een ‘cirkel van werk’. Het is belangrijk daar in te komen, want anders blijf je buiten staan, ook maatschappelijk gezien. Door kleine stapjes te zetten kun je de cirkel binnen gaan en vervolgens meer richting de kern gaan (Figuur 4). Dat tekent ze met een pijl.



Figuur 4: Cirkel van werk

Prioriteit bij kinderen

Drie vrouwen zien ook een groot nadeel aan werken: ze kunnen tijdens werktijden niet bij hun kinderen zijn. Een vrouw zegt: “De zorg voor de kinderen gaat voor”. Een andere vrouw is recent herenigd met haar kinderen na jarenlange scheiding. Ze verwacht dat werken ervoor zorgt dat het veel langer duurt voordat haar thuissituatie kan stabiliseren. Een derde vrouw moet meedoen aan een

werkervaringstraject, maar vindt dit helemaal niet leuk. Ze wil hooguit 1 of 2 dagen werken, en het moet makkelijk werk zijn. Ze blijft liever thuis. Ze zou misschien wel een opleiding willen doen.

Eerlijk werk

Een vrouw is vanuit haar land van herkomst gewend dat werken oneerlijk betaald wordt: willekeurige onderbetaling of zelfs helemaal geen loon. Bovendien bepaalt de overheid daar welk werk mensen moeten doen. Soms was er geen plek, en dan moest je ineens iets anders doen. Een voordeel aan werken in Nederland lijkt haar, dat het eerlijk werk is, en dat alle mensen gelijk zijn. “Werken is goed”, zegt ze. Ze wil misschien een opleiding doen (ze heeft meerdere opleidingen gedaan in geboorteland), maar ziet de reisafstand als een grote drempel.

Baanperspectief

De meerderheid wil een baan in schoonmaakwerk, verkoop, de zorg of kinderopvang. Twee willen ook wel kapster worden, hoewel een vrouw denkt dat dit heel lastig is in Nederland.

3.1.2 Medewerkers

Voordelen van werk

De indruk bij de medewerkers is dat de statushouders willen werken en daar voordelen van zien. Medewerker één zegt dat ze niet het beeld heeft dat de vrouwen nooit iets willen. Medewerker twee vertelt dat vrouwen vaak al ideeën hebben over wat ze willen doen. Of dat altijd realistisch is, is een ander verhaal, de vrouwen hebben vaak geen idee wat mogelijk is in Nederland. De derde: “De vrouwen hebben vaak wel een positieve werkhouding, maar er missen aanknopingspunten”.

Volgens medewerker één willen mensen niet thuiszitten, ze willen wat doen en meedoen. Bijvoorbeeld om hun Nederlands te verbeteren. “Zeker als de kinderen meer Nederlands gaan praten; bij jongere statushouders werkt dat motiverend. Ouderen vinden het juist wel makkelijk als hun kinderen kunnen vertalen.”

Prioriteiten bij kinderen

Zij vertelt ook, dat kinderen een struikelblok kunnen zijn. “Sommige vrouwen staan ervoor open de kinderen (veel) naar de opvang te brengen, maar het is wel heel vaak zo dat ze zich makkelijk afmelden. Jongere vrouwen zijn er makkelijker aanspreekbaar op dan oudere, dat dit niet past in de Nederlandse cultuur.” Medewerker twee zegt dat vrouwen vaak niet zien dat het en/en kan zijn: “Ze hoeven zich niet compleet weg te cijferen voor hun kinderen. “Werken draait namelijk niet alleen om werk, het geeft ook persoonlijkheidsontwikkeling waardoor ze mentaal sterker worden”. Ook medewerker drie ziet de invloed van kinderen, hoewel het wisselt per land. Het valt haar op dat vooral Syrische vrouwen vaker thuis blijven.

Mogelijkheden voor werk

Medewerker één merkt op dat hoogopgeleide vrouwen soms neerkijken op laaggeschoold werk, tenzij ze vroeger zelf laaggeschoolde arbeid hebben verricht. Ze vervolgt: “Daarom is het voor ons extra belangrijk hoe je iets verkoopt. Bij bepaald vrijwilligerswerk moet je niet suggereren dat er werk uit voort kan komen als dat niet zo is. Bij een volgend traject zeggen ze dan: ‘Moet ik nou weer voor niks, er volgt toch niks uit’, en dat is terecht”. Medewerker drie vindt een vervolgopleiding in Nederland op lange termijn beter dan laaggeschoold werk.

3.2 Subjectieve norm

De subjectieve norm omvat hoe anderen, die belangrijk zijn voor de persoon, volgens de persoon over het gedrag denken (Ajzen, 1991).

3.2.1 Statushouders

Rol van de familie

Uit de meeste interviews komt naar voren dat de cultuur binnen de familie bepalend kan zijn of de vrouw werkt. “Het hangt erg af van de familie”, zegt een vrouw. De familie heeft een sterke invloed, bevestigt een tweede. Ze is destijds uitgehuwelijkt aan haar man, dat “moest van familie”.

Wat ook relevant kan zijn, is of iemand afkomstig is uit een stad of van het platteland in het land van herkomst. “In de stad is het normaal dat je als vrouw gaat studeren en werken, hoewel het nog steeds niet voor iedereen is”, zegt een vrouw. Een andere vrouw vertelt: “In de stad zijn man en vrouw gelijk, op het platteland niet. Daar is een gebrek aan scholing en vrouwen trouwen vaak jong, waarna ze huisvrouw worden”.

Vijf vrouwen benoemen vanuit hun land van herkomst gewend te zijn dat vrouwen jong trouwen en daarna thuis blijven en voor het huishouden en kinderen zorgen. Vaak mogen ze daarna niet meer werken of naar school. Een vrouw is als jongvolwassene uitgehuwelijkt. Dat vond ze jammer, ze wilde liever leren.

Intimidatie

Een vrouw vertelt dat in haar land mannen intimiderend kunnen zijn voor werkende vrouwen. Ze kijken erop neer. Er is geen gelijkheid, hoewel scholing wel mogelijk is. In haar ouderlijk gezin werkt niemand. Haar vader zit al een aantal jaren thuis, haar broers zijn net als zijzelf nog aan het integreren en doen ondertussen vrijwilligerswerk. Ze zijn positief over eventueel werk voor haar.

Werkervaring van familieleden

Vier vrouwen hebben familieleden (buiten hun eigen gezin) in Nederland. Volgens drie van deze vrouwen is een betaalde baan uitzondering binnen de familie. De meesten zijn aan het inburgeren en verrichten vrijwilligerswerk, maar hebben geen betaalde baan. Een vierde vrouw heeft neven en nichten die hier al veel langer zijn. De meesten hebben werk of stage. Zij zeggen tegen haar: “Nog niet begonnen met werk? Ga maar beginnen”. Ze zijn positief, dat geeft motivatie.

Enkele vrouwen zeggen hier een klein sociaal netwerk te hebben. De meeste contacten zijn binnen het gezin, met familieleden elders in Nederland, of met mensen met eenzelfde afkomst. Er is soms contact met burens of autochtone kennissen.

Zorg voor kinderen

Een van de vrouwen heeft een vriend met PTSS, de vader van haar kinderen, die niet bij haar woont en niet werkt. Zij moet alles alleen doen in de zorg voor haar kinderen. Veel van haar vriendinnen werken niet, hun mannen wel. “Als mannen veel verdienen, werkt de vrouw vaak niet” zegt ze. Een andere vrouw vertelt dat in haar land mannen vooral verantwoordelijk zijn voor geld en vrouwen voor kinderen: “Wie zorgt anders voor de kinderen?” zegt ze. Bovendien vindt ze het leuk om thuis bij de kinderen te zijn.

Een andere vrouw zegt: “De zorg voor de kinderen gaat voor”. Haar familieleden willen niet dat ze gaat werken. “Soms mag de vrouw niet werken van haar man. Mogelijk uit angst dat ze te zelfstandig wordt, of dat ze dan misschien gaan scheiden”, zegt ze.

3.2.2 Medewerkers

Rolverdeling in gezin

De medewerkers zien een traditionele roloverdeling in de gezinnen: als een vrouw getrouwd is en samenwoont, vinden de mannen meestal dat de vrouw voor de kinderen moet zorgen en dat kinderen niet naar een opvang moeten. Medewerker één probeert Nederlandse normen en waarden over werk wel aan te kaarten, maar wil ook oog blijven houden voor hun normen en waarden. De tweede medewerker drukt de vrouwen op het hart dat ze thuis werk bespreekbaar maken. Dat doet ze omdat dit kan bijdragen aan een mogelijke rolverandering.

Invloed van de man

Als medewerker één de indruk heeft dat een partner tegenwerkt, probeert zij de vrouw alleen te spreken. “Dan proberen we ook wel subtiel te vragen hoe het gaat. Hoe denkt de vrouw er zelf over? Zou ze de rest van haar leven thuis willen zitten? Soms volgt dan een gesprek met beide partners waarin we dat aankaarten, maar ze moeten het toch onderling oplossen. Soms laten we het er ook bij als hij op korte termijn uitstroomt en zij vrijwilligerswerk doet, omdat de vrouw dan wel geactiveerd is”.

Medewerker drie pakt het anders aan door stellen zoveel mogelijk gescheiden te spreken. “Re-integratie is voor mij individueel”. Ze constateert dat rolpatronen hardnekkig kunnen zijn, omdat ze regelmatig ziet dat vrouwen die best zelfstandig zijn na gezinshereniging weer meer op de man leunen.

3.3 Ingeschatte controle over gedrag

De ingeschatte controle over gedrag omvat de inschatting van de persoon hoe gemakkelijk of moeilijk het gedrag uit te voeren is (Ajzen, 1991).

3.3.1 Statushouders

Taal

Op de vraag wat obstakels richting werk zijn, noemen alle vrouwen taal als eerste. Een vertelt: “Ik kan niet doen wat ik wil door de taal”, omdat ze die nog niet goed beheerst. De vrouwen willen graag oefenen, bijvoorbeeld door extra lessen te krijgen. Twee beginnen binnenkort met lessen voor het staatsexamen B1 om hun niveau te verhogen. Dat taalniveau is meestal een ingangseis voor een eventuele mbo-opleiding.

Oefenen met werk

De meerderheid noemt naast taalachterstand een gebrek aan zelfvertrouwen als obstakel. Drie vrouwen vinden het belangrijk om te oefenen met werk om zelfvertrouwen te ontwikkelen. Bijvoorbeeld stages of vrijwilligerswerk. Een statushouder legt uit: “Veel mensen zeggen: ‘ik kan het niet’, maar bedoelen eigenlijk ‘ik durf het niet’”. Op de vraag wat kan helpen, zegt een andere vrouw: “Eerst de taal. Dan werken aan zelfvertrouwen door werkervaring op te bouwen. Hoe werkt werken in Nederland, wat is normaal? En daarna eventueel een opleiding”.

Zelfvertrouwen

Zelfvertrouwen wordt door de meerderheid genoemd als een belangrijke factor voor werk in Nederland. “Je kunt alles doen, alles, als je niet vraagt, krijg je geen antwoord”, vertelt een vrouw. Ze is gepassioneerd om vrouwen aan het werk te krijgen, maar dringt aan op realisme: “Veel vrouwen willen in één keer naar werk in plaats van stapjes”. Ze tekent wat ze bedoelt. “Het is als een trap, je moet stapje voor stapje omhoog” (Figuur 5). Een tweede vrouw zegt: “Vrouwen kennen geen onafhankelijkheid in mijn land. Hier kunnen ze eindelijk ademen”.



Figuur 5: Trap

Werkervaring in land van herkomst

Vier vrouwen hebben werkervaring in hun land van herkomst. Een vrouw heeft ervaring als leidinggevende, docent en ambassadeur. Een andere vrouw heeft gewerkt in de landbouw en kinderopvang, voor beide heeft ze diploma's gehaald. Een derde vrouw heeft jaren gewerkt in een supermarkt. In Nederland zou ze liever in de zorg of schoonmaak werken, zolang ze maar contact kan hebben met mensen. Een vierde vrouw is kapster geweest. Daarnaast heeft ze gewerkt in een brouwerij en heeft ze lopendebandwerk gedaan.

Drie andere vrouwen hebben geen werkervaring. Een laatste vrouw zegt dat het lastig kan zijn wanneer werkervaring mist. Soms moeten ze in Nederland werk doen wat ze niet willen doen, of wat niet aansluit op hun ervaring.

Werkervaring in Nederland

De meeste vrouwen hebben in Nederland weinig tot geen werkervaring opgedaan. Eén heeft nog niet gewerkt, vier hebben een werkervaringsplek of stage gehad of doen dit nu, en twee hebben alleen vrijwilligerswerk of een activeringscursus gevolgd. Enkele vrouwen wijzen erop dat ze in eigen land diploma's hebben behaald, die in Nederland niet geldig zijn.

Angst voor discriminatie

Drie statushouders geven aan bang te zijn voor discriminatie op hun werk of in de zoektocht naar werk. Eén legt uit wat ze bedoelt: “Het is lastig dat autochtone vrouwen vaak voorrang krijgen. Ik moet twee keer zo hard werken als autochtone vrouwen door de taal(achterstand)”.

Een andere vrouw beaamt dat. Zij geeft aan dat ze erg moet concurreren met vrouwen die geen taalachterstand hebben en blank zijn. Om discriminatie op de arbeidsmarkt te voorkomen, wil ze een eigen restaurant beginnen (zie Figuur 6). Ze verwacht dat dat een lange weg zal zijn, ook gezien alle regels in Nederland. Op haar tekening stippelt ze de grote afstand uit (onderaan de tekening).



Figuur 6: Droombaan en afstand hiertoe

3.3.2 Medewerkers

Taalvaardigheid en werkervaring

Alle medewerkers benoemen taalvaardigheid en werkervaring als belangrijkste factoren voor de kans op werk. Zo vertelt medewerker één: “Als vrouwen in hun thuisland niet gewerkt hebben, dan is de afstand tot de arbeidsmarkt heel groot, te groot. Het leren van de taal is ook veel lastiger als je ouder bent. Zeker als je nooit gestudeerd hebt”. Medewerker twee zegt dat vrouwen uit sommige landen, zoals Eritrea, vaak analfabeet zijn.

Medewerker twee is positief over duale trajecten die werken en taalontwikkeling combineren, omdat ze kunnen helpen sneller naar betaald werk te gaan. Volgens haar moet binnen de gemeente meer gedaan moeten worden met dit soort trajecten. Ook wil ze graag een test om zelfvertrouwen, motivatie en wensen te meten, zodat ze handvaten krijgt waarmee ze verder kan. Medewerker drie benadrukt dat trajecten als Werken aan Werk belangrijk zijn, omdat vrouwen daar zelfvertrouwen kunnen ontwikkelen in een veilige omgeving. Bovendien wil ze vrouwen zicht geven op werk met loopbaanperspectief.

Opleidingsniveau

Het opleidingsniveau heeft invloed op de interactie tussen consulent en cliënt. “Het contact met opgeleide vrouwen is anders dan bij de anderen”, zegt medewerker één. “Die durven meer en pikken de Nederlandse taal veel sneller op. Ze zijn dan ook gemakkelijker te motiveren”. Daarentegen is het demotiverend als hun diploma niet geldig blijkt in Nederland, wat regelmatig het geval is.

Eritrese vrouwen zijn een bijzondere categorie, omdat daar de overheid de studie en werkplek bepaalt. “Daardoor hebben ze nooit geleerd keuzes te maken. Vervolgens komen ze in Nederland, waar ze verdrinken in de grote keuzevrijheid.”

Zelfvertrouwen

Medewerker één vertelt dat ze niet specifiek vraagt naar zelfvertrouwen. “Vaak geven ze zelf wel aan of het bijvoorbeeld moeilijk is met taal. Je ziet dat vrouwen soms hun hakken in het zand steken, waarschijnlijk omdat ze het eng en moeilijk vinden. Dat is extra lastig als ze dat niet goed kunnen uitleggen door een taalbarrière.”

3.4 Belemmeringen

3.4.1 Statushouders

Belemmeringen richting werk zijn factoren die voorkomen dat gedrag daadwerkelijk uitgevoerd kan worden (Ajzen, 1991).

Kinderopvang

Voor vrouwen met (jonge) kinderen is kinderopvang of buitenschoolse opvang niet altijd mogelijk op korte termijn, waardoor werken (of een opleiding) niet lukt. Zeker als er geen mede-ouder is om de zorg op te vangen. Er kunnen maandenlange wachtlijsten zijn bij de opvang. Als kinderen naar school gaan, kan de vrouw werken tijdens schooltijd.

Thuisituatie

Daarnaast kan de thuissituatie een grote rol spelen. Zo liggen twee vrouwen in een scheiding, wat veel stress oplevert. Andere vrouwen vertellen over ernstige zorgen over kinderen of partners in het

buitenland. Dat kost heel veel energie. Een eventuele hereniging kost ook energie, omdat ze weer moeten wennen aan het samenzijn.

Bij een andere vrouw speelt een medisch probleem. Ze heeft een diagnose die werken bemoeilijkt.

Woonplaats

Tot slot speelt de woonplaats een rol. Een vrouw woont achteraf, in een dorpje met weinig werk en matig openbaar vervoer. Het is volgens haar ver fietsen naar een groter dorp of een stad. Dat maakt het lastig om werk te vinden. Ze wil daarom graag verhuizen, maar dat moet wel mogen van de gemeente.

3.4.2 Medewerkers

Belemmeringen

De medewerkers zien diverse factoren die de kans op werk kunnen vergroten. Medewerker één: “De omgeving is belangrijk: ontmoeten ze nieuwe mensen, participeren ze in de samenleving? Ook is flexibiliteit qua reizen belangrijk. Heeft ze een rijbewijs, kan ze fietsen, is er een goede OV-verbinding?” Meerdere medewerkers noemen de kinderopvang, waar soms lange wachtlijsten voor zijn.

Inzet bij achterstand

Medewerker twee zegt dat hoe langer vrouwen in de rol van moeder en huisvrouw zitten, hoe lastiger het is om te veranderen. Daarnaast speelt zware stress door een problematische thuissituatie. Medewerker één noemt dat er vaak niet wordt gepraat over psychische problemen, ontstaan door trauma's. “Als ze er wel over praten, is er maar heel weinig gespecialiseerde hulp te vinden.”

Gemeentelijke en landelijke belemmeringen

Er is ook een bureaucratisch obstakel, geeft medewerker één aan, zoals weinig informatieoverdracht tussen het COA en gemeentes. Dat noemt ze een beleidsmatig probleem. “Het COA bouwt een portfolio op van de statushouder, met onder andere werkervaring en vaardigheden. Dat wordt echter niet gedeeld met de gemeente. Daardoor moet de gemeente die informatie zelf nogmaals achterhalen en komt integratie veel trager op gang”. Medewerker drie geeft aan dat deze informatieoverdracht ook klein is vanaf de inburgeringscursus naar de gemeente. Ze is daarom blij dat die teruggaat naar de gemeente, dan zijn de lijntjes veel korter en is de consulent beter op de hoogte van de voortgang van de vrouwen.

3.5 Meegenomen intentie

Medewerker één vertelt dat de intentie om te werken in haar huidige aanpak niet relevant is: “Ik houd me niet bezig met of vrouwen de drive hebben om te werken. Dat klinkt misschien raar, maar van mij moeten ze gewoon. Als ik merk dat ze niet meewerken, dan kunnen daar consequenties aan zitten”.

Medewerker twee vertelt: “Je merkt gauw als de vrouw er totaal niet open voor staat om te werken. Dan wordt het lastig. Daarom steken we dan vaak in op de man. Ik vraag wel altijd hoe ze haar toekomst voor zich ziet, of ze de rest van haar leven thuis wil zitten”. Ze wil graag gemotiveerde mensen: “Ik vind het lastig om te zeggen: jij moet! Andere collega's hebben daar soms minder moeite mee. Ik denk dat ik met begrip meer ‘goodwill’ kan kweken”. Tegelijk ziet ze dat collega's die druk zetten, ook succes boeken. Ze geeft aan: “Ik ben nog aan het leren wanneer ik wat strikter moet zijn”.

Medewerker drie neemt de intentie in wisselende mate mee in haar aanpak. “Soms moet je aandringen, om te zorgen dat de vrouw in elk geval geactiveerd wordt vóór haar man uit de uitkering stroomt en zij buiten beeld raakt. Als zij dan eenmaal in een traject zit, zou ik me er sterk voor maken om haar in eerste instantie wel in beeld te houden, ook al heeft ze geen recht meer op ondersteuning”.

Bij vrouwen met lage succesansen vindt ze een positieve intentie erg belangrijk: “Iemand die graag wil, die écht gemotiveerd is, daar zal ik zeker mijn best voor doen. Maar ja, we zijn ook afhankelijk van werkgevers die zo'n vrouw een kans willen geven. Het is heel complex”.

3.6 Methodisch werken

In deze paragraaf wordt beschreven in hoeverre de medewerkers gebruik maken van ‘Methodisch werken’.

Alle drie geven aan dat er niet volgens ‘Methodisch werken’ geopereerd wordt. Ze zijn er ook niet mee bekend. Ze hebben wel elk hun eigen werkwijze opgebouwd. Medewerker één: “Het is aan de consulent hoe ze het traject vorm gaat geven, er is geen stappenplan”.

“Het lastige is ook dat de gemeente recent gefuseerd is, waardoor de organisatie nog in ontwikkeling is”, vervolgt ze. Het is een nadeel dat ze niet meer alle statushouders kent. In een grote gemeente blijven mensen soms jaren in kaartenbakken. In haar vroegere gemeente had ze iedereen in beeld en overal een gezicht bij. “Misschien op twee na. Zodra er een signaal kwam dat iets niet goed ging, konden we adequaat en vooral preventief inspringen. Nietsdoen was geen optie. Iedereen moest iets van vrijwilligerswerk doen, tenzij het écht niet kon.”

Medewerker twee laat haar aanpak afhangen van de situatie. “Het vereist professionaliteit en ervaring om in te schatten wanneer je wat moet doen”. Medewerker drie geeft aan dat ze nog lerende is wanneer ze welke aanpak moet gebruiken, er is geen kant en klare handleiding wanneer iets wel of niet werkt.

Vanwege beperkte middelen is het volgens medewerker drie gemeentelijk beleid om qua werk meer in te zetten op de man als die het dichtst bij de arbeidsmarkt staat. “Je moet inzetten op diegene die de meeste kans heeft. We proberen de vrouw dan vooral te activeren, zodat ze tenminste deelneemt aan de maatschappij.”

4 Conclusie, discussie en advies

In dit hoofdstuk worden eerst de deelvragen en de hoofdvraag beantwoord. Dan volgt een discussie over de onderzoeksopzet met enkele aanbevelingen voor vervolgonderzoek. Het hoofdstuk sluit af met adviezen voor de gemeente Westerkwartier.

4.1 Conclusie

In deze paragraaf worden achtereenvolgens de eerste drie deelvragen tezamen beantwoord en geïnterpreteerd, vervolgens de vierde en daarna de vijfde deelvraag. Daarna volgt de beantwoording van de hoofdvraag.

4.1.1 Deelvraag 1,2 en 3

1. *In hoeverre hebben vrouwelijke statushouders in de gemeente Westerkwartier de intentie, uitgesplitst in de drie factoren 'attitude over gedrag', 'subjectieve norm' en 'ingeschatte controle over gedrag', tot arbeidsparticipatie?*
2. *Wat zijn belemmeringen voor arbeidsparticipatie door vrouwelijke statushouders in de gemeente Westerkwartier?*
3. *In hoeverre hebben vrouwelijke statushouders volgens de consultants van Westerkwartier de intentie tot arbeidsparticipatie, uitgesplitst in de drie factoren 'attitude over gedrag', 'subjectieve norm' en 'ingeschatte controle over gedrag' en zijn er volgens de consultants belemmeringen?*

De vragen verdienen een genuanceerd antwoord. Er is zeker een intentie, maar er zijn ook hindernissen.

Attitude

Opvallend is dat de meeste vrouwen aangeven positief zijn over werk. Ze zien diverse voordelen: financiële vooruitgang, zelfstandigheid, persoonlijke groei, uit een isolement komen. Ze hebben ook al gedachten over banen die ze zouden willen doen. De consultants vinden die verwachtingen niet altijd realistisch, maar herkennen de positieve houding. Dit sluit aan bij recent onderzoek door het Sociaal Cultureel Planbureau onder recent geïmmigreerde Eritreeërs: een goed arbeidsethos, ondanks afstand tot de arbeidsmarkt (Sterckx & Fessehazion, 2018).

De vrouwen leggen tegelijk een grote prioriteit bij zorg voor de kinderen. Dat kan participatie in de weg zitten, en de attitude verlagen. De medewerkers herkennen dit. Dit wordt bevestigd door Bakker et al. (2017), die zegt dat vrouwen met kinderen in verhouding minder werken.

Subjectieve norm

Een volgende conclusie is dat familie en gezin heel belangrijk zijn voor de vrouwen. De familie verwacht meestal traditionele rolpatronen, waarbij de man zorgt voor geld en de vrouw zorgt voor kinderen en huishouden. Deze cultuur, die de vrouwen zelf benoemen, kan een negatief effect op de intentie hebben. Bovendien zou van invloed kunnen zijn dat het sociale netwerk voornamelijk uit familie of mensen met een vergelijkbare achtergrond bestaat. Van den Enden et al. bevestigen dit: meer autochtonen in het netwerk betekent een grotere kans op werk (2018). Volgens de medewerkers is moeilijk in te schatten hoe groot de invloed van de man is, waardoor het lastig is hierop te interveniëren.

Ingeschatte controle

De vrouwen verwachten dat een magere taalbeheersing een belangrijk obstakel is richting betaald werk. Dat is een logische gedachte: taal is erg belangrijk op de werkvloer. Uit de interviews blijkt ook dat de meeste vrouwen in Nederland weinig tot geen werkervaring hebben opgebouwd. Dat staat niet op zichzelf: het ontnemt hun kansen om hun taalvaardigheid te verbeteren. Dat is een belangrijk gemis. Meerdere onderzoeken benadrukken het belang van goede taalbeheersing en werkervaring (Razenberg et al., 2018; Van den Enden et al., 2018).

De medewerkers herkennen dit. Als de vrouwen al vrijwilligerswerk doen, is dit vaak in een setting met veel statushouders. Het is maar de vraag of ze hier veel leren op het gebied van taal. Het is ook de vraag in hoeverre dit stilstand is die tot achteruitgang leidt. Bovenstaande factoren beïnvloeden de ingeschatte controle waarschijnlijk negatief. Volgens de theorie van gepland gedrag betekent dit: een lagere intentie (Ajzen, 1991).

Belemmeringen

Statushouders noemen verschillende belemmeringen, zoals geen kinderopvang, stress in de thuissituatie en medische problemen. Ook speelt fysieke afstand tot werk een rol: de werkplek moet binnen hun reikbereik liggen.

Daarnaast kan een lage taalvaardigheid een concrete belemmering worden, als bijvoorbeeld instructies voor gevaarlijke machines niet begrepen worden. Dit kan opgelost worden door vakterminologie te oefenen. Dat zou bij laaggeletterdheid ook kunnen in de vorm van afbeeldingen (De Vries, Baas, Keijzer & Kooistra, 2019).

De medewerkers herkennen de belemmeringen. Daarnaast wijzen ze op trauma's, die opmerkelijk genoeg niet door de vrouwen zelf benoemd zijn. Dat is frappant door de waarschijnlijke prevalentie. Uit onderzoek blijkt dat Syrische vrouwelijke statushouders drie keer zo vaak psychisch ongezond zijn dan de algemene Nederlandse bevolking, maar bijna twee keer zo weinig naar een psycholoog of psychiater zijn gegaan in de voorgaande twaalf maanden. Traumatische ervaringen worden als belangrijkste reden gezien voor deze ongezondheid (Dagevos, Huijnk, Maliepaard & Miltenburg, 2018).

4.1.2 Deelvraag 4

4. *In hoeverre nemen de consultants van de gemeente Westerkwartier de intentie tot arbeidsparticipatie mee in de begeleiding van vrouwelijke statushouders?*

De medewerkers blijken de werkintentie in wisselende mate mee te nemen in hun aanpak. De een vindt dat die er in feite niet toe doet: vrouwen moeten 'gewoon' werken op basis van de Pw. Daarmee is niet gezegd dat zij geen waardering heeft voor een positieve intentie. Een ander wil juist graag werken met gemotiveerde mensen. Voor haar is de wil tot participatie erg belangrijk. Zij wil niet spreken in termen van 'moeten'.

De derde begeleider benadrukt het belang om per situatie te kijken hoeveel druk nodig is. Dat sluit aan bij een persoonsgerichte benadering, zoals die in literatuur wordt bepleit (Razenberg et al., 2018). Duidelijk is wel, dat er in het gemeentehuis geen gestandaardiseerde aanpak is.

4.1.3 Deelvraag 5

5. *In hoeverre hanteren consulenten van gemeente Westerkwartier 'Methodisch werken'?*

Alle drie respondenten geven aan niet bekend te zijn met de methode 'Methodisch werken'. Die wordt dus niet gebruikt. Ze hebben wel allemaal hun eigen werkwijze. Die ligt niet bij iedereen even vast: één medewerker geeft aan enigszins onzeker te zijn wanneer ze wat moet doen.

Het gevolg van deze individuele aanpak kan zijn dat de kwaliteit van de begeleiding afhangt van persoonlijke inzichten, zoals is aangegeven door Hazelzet en Van der Torre (2017). Als de begeleider niet kan inschatten welke trajecten zinvol zijn, wordt mogelijk een strategie gebruikt die niet of onvoldoende werkt. 'Methodisch werken' kan handvaten geven om de begeleiding en het werkproces zelf te verbeteren.

4.1.4 Conclusie op de hoofdvraag

Met de antwoorden op de deelvragen kan de hoofdvraag beantwoord worden: *in hoeverre hebben vrouwelijke statushouders, die begeleid worden door consulenten van gemeente Westerkwartier, de intentie om te participeren op de arbeidsmarkt, uitgesplitst in de drie factoren 'attitude over gedrag', 'subjectieve norm' en 'ingeschatte controle over gedrag' en in hoeverre is daarbij sprake van belemmeringen?*

Uit de deelvragen kan geconcludeerd worden dat de attitude over werken grotendeels positief is, maar afneemt als er thuis kinderen zijn. De subjectieve norm heeft vaak een negatief effect op de intentie, vooral vanwege traditionele rolpatronen. De ingeschatte controle is ook laag, met name door een taalbarrière en gebrek aan werkervaring, en daardoor een laag zelfvertrouwen. Daarnaast kunnen er harde belemmeringen optreden die werken bemoeilijken, zoals gebrek aan kinderopvang en fysieke afstand tot werk.

Medewerkers van de gemeente proberen de vrouwen zo goed mogelijk te begeleiden, maar hierbij kan meer aangesloten worden op de intentie. Intentie kan immers grote invloed hebben op de uitvoering van het wenselijke gedrag (Ajzen, 1991). Door inzicht te krijgen in hoe de intentie opgebouwd is (zie subparagraaf 4.1.1), vinden begeleiders mogelijk meer concrete aanknopingspunten.

De consulenten maken geen gebruik van de aanpak 'Methodisch werken'. Elke medewerker heeft zijn eigen werkwijze, wat de kwaliteit van het traject kan beïnvloeden.

4.2 Discussie

In deze paragraaf wordt de opzet en uitvoering van het onderzoek bediscussieerd. Er wordt ingegaan op sterke en minder sterke onderdelen. Tot slot worden aanbevelingen gedaan voor vervolgonderzoek.

4.2.1 Taalbarrière

Ondanks de taalbarrière heeft de onderzoeker alle topics kunnen uitvragen. Dit heeft geleid tot veel bruikbare resultaten. Een interview ging in het Engels. Bij alle interviews moesten regelmatig bepaalde woorden of zinnen anders verwoord worden voor de betekenis duidelijk werd, waarna een passend antwoord gegeven kon worden.

4.2.2 Tekeningen

Werken met tekeningen was bij twee vrouwen succesvol. Een aantal vrouwen vond een tekenopdracht lastig. Sommigen schreven een woord op. Als de onderzoeker dan vroeg om te tekenen in plaats van te schrijven, begonnen ze vaak te praten in plaats van te tekenen, ondanks lichte aanmoediging. Sommige vrouwen communicateerden weerstand bij het idee van een tekenopdracht. De magere opbrengst aan tekenresultaten kan ook te maken hebben met de vaardigheden van de onderzoeker, die niet getraind is in het verzamelen van dergelijke resultaten. Mogelijk had extra oefening meer effect gesorteerd.

De onderzoeker hoopte in alle interviews op tekenresultaten ter ondersteuning van de mondelinge informatie. Tegelijk waren de tekeningen vooral bedoeld ter ondersteuning, niet een doel op zich. De onderzoeker denkt niet dat het dit punt een negatief effect had op het verzamelen van resultaten. Het had wel meerwaarde kunnen hebben (Zweifel & Van Wezemaal, 2012).

4.2.3 Interviews medewerkers

In de interviews met medewerkers is veel ingegaan op de intentie zoals zij die bij de vrouwen herkennen bij de vrouwen. Dat leverde veel bruikbare informatie op. Daarentegen is het 'Methodisch werken' minder intensief besproken, omdat snel bleek dat dit een onbekend onderwerp was. Aan hun (wisselende) aanpak had meer aandacht besteed kunnen worden. Niet uitgesloten is dat de consultants al wel technieken gebruiken die overeenkomen met elementen uit 'Methodisch werken'. Als dat inderdaad zo is, had er mogelijk een scherper advies kunnen uitrollen.

4.2.4 Werving respondenten

De statushouders waren geselecteerd door de afstudeerbegeleider en een consultant, in overleg met de onderzoeker. Er zijn zowel verschillen (zoals land van herkomst) als overeenkomsten (zoals leeftijd) in de kenmerken van de statushouders. De respondenten zijn vooral vrouwen met voor statushouders een redelijke kans op betaald werk. Het is daarom zeer waarschijnlijk dat de resultaten niet te generaliseren zijn voor de hele populatie vrouwelijke statushouders.

De selectie van de medewerkers verliep via de afstudeerbegeleider. Twee van hen werken al langere tijd in een begeleidingsfunctie met statushouders. Alleen daardoor al zijn zij niet representatief voor het hele consultants-bestand. Toch kan uit deze interviews al wel geconcludeerd worden dat een methodische aanpak niet consequent uitgevoerd wordt.

4.2.5 Aanbevelingen vervolgonderzoek

Dit afstudeeronderzoek is in de praktijk beperkt gebleven tot statushouders onder de veertig jaar oud, die bijna allemaal redelijke kansen maken op succesvolle participatie op de arbeidsmarkt. Dat betekent waarschijnlijk dat andere statushouders – hogere leeftijd, minder kansen – nog moeilijker naar betaald werk geleid kunnen worden. Onderzoek kan uitwijzen tegen welke obstakels deze subgroepen aanlopen en wat daaraan gedaan kan worden. Dat is van belang, omdat het de bedoeling van de wetgever is dat ook deze groepen participeren.

Om concrete handvaten te krijgen de vrouwelijke statushouders verder te helpen richting betaald werk, kunnen "succesverhalen" worden ingezet: vrouwen met een vluchtelingenachtergrond die duurzaam participeren op de arbeidsmarkt. Onderzoek dan welke specifieke factoren bijdroegen aan hun succes. Dat biedt mogelijk opties voor interventies bij vrouwen die nog niet participeren, wat bij een grote groep statushouders van toepassing is.

Een derde suggestie betreft het 'Methodisch werken'. Hoewel er al landelijke aanbevelingen liggen om deze methode in te zetten, blijkt die bij de geïnterviewden in Westerkwartier niet eens bekend te zijn. Bij veel andere gemeenten is het mogelijk net zo. Dat maakt het interessant om te onderzoeken hoe deze, of een andere goede methode, een groter bereik kunnen krijgen.

4.3 Advies

In de laatste paragraaf van deze scriptie worden verscheidene adviezen geformuleerd voor de gemeente Westerkwartier. Achtereenvolgens wordt een advies gegeven over aangrijpingspunten in de intentie van gedrag, het aanmoedigen van psychische hulp, en er wordt een aanbeveling gedaan voor 'Methodisch werken'.

4.3.1 Aangrijpingspunten om de intentie tot arbeidsparticipatie te verhogen

Om een advies over de intentie te kunnen geven, is het allereerst belangrijk om te beredeneren op welke factoren de consultant concrete invloed kan uitoefenen. Zorg voor kinderen (attitude) en traditionele rolpatronen (subjectieve normen) zijn factoren die de intentie om te werken verlagen. Het lijkt lastig die punten rechtstreeks te beïnvloeden, omdat het culturele elementen betreft. Als deze al veranderen, gaat daar vaak lange tijd overheen.

Dat ligt anders bij de ingeschatte controle over gedrag. Daar is mogelijk een grote slag te maken. De statushouders hebben vaak een laag zelfvertrouwen door taalachterstand en gebrek aan werkervaring. Daardoor wordt de intentie lager. Uit dit onderzoek is gebleken dat dit grote drempels zijn richting de arbeidsmarkt. Hier lijkt voor de consultants de meeste winst te boeken. De meeste vrouwen geven aan dat ze graag willen oefenen, zowel met taal als werk, omdat ze een positief effect verwachten en graag iets willen doen. De gemeente kan er op inspelen door meer geschikte stageplekken, vrijwilligersplekken en leerbedrijven te organiseren, het liefst in een duaal format.

Werken aan Werk (zie subparagraaf 2.3.2) is daar een mooi voorbeeld van. Dit focust op werkervaring, kennismaken met arbeidsregels en het oefenen met de Nederlandse taal. Een tweede mooi voorbeeld is het duale traject 'De Groene Stoel' in Groningen (www.degroenestoel.nl). Dit is een restaurant waar elk jaar zestien statushouders stagelopen, terwijl ze ondertussen de entreeopleiding tot horeca-assistent volgen bij het Noorderpoort College in Groningen. De gemeente Groningen selecteert de kandidaten op taalniveau (vanwege de opleiding) en het stadium van inburgering. Vanwege een tekort aan horecapersoneel, kunnen de statushouders na het behalen van hun diploma relatief makkelijk doorstromen naar betaald werk (Berkhout, 2018).

4.3.2 Psychische hulp

Uit de interviews met medewerkers blijkt dat er bij de vrouwen sprake kan zijn van trauma's. Dit komt ook naar voren in ander onderzoek. Daaruit blijkt tegelijk dat statushouders in verhouding minder vaak psychische hulp zoeken, terwijl ze vaker last hebben van psychische problematiek (Dagevos et al., 2018). Psychische problemen kunnen een beletsel vormen voor participatie. Mogelijk kunnen consultants een rol pakken, door deze doelgroep aan te moedigen hulp te zoeken voor psychische problemen.

4.3.3 Methodisch werken

De in dit onderzoek geïnterviewde medewerkers hanteren niet de aanpak 'Methodisch werken'. In paragraaf 1.4 is beschreven dat die methode de resultaten – in dit onderzoek betekent dat meer statushouders die participeren – kan verhogen. Dit optimaliseert tevens het arbeidsproces. Ook wordt

een individuele manier van werken, met kansen op 'willekeur' dan ingewisseld voor een collectieve aanpak. Het verdient aanbeveling dat Westerkwartier zich bezint op de vraag of het wenselijk is die methode te in te voeren.

Om dit te kunnen implementeren, is om te beginnen kennis nodig over 'Methodisch werken' en de voordelen ervan. Die is te krijgen bij onder andere de BvK en Divosa en te vinden in rapporten die in opdracht van deze organisaties zijn gemaakt. Vervolgens moet de methode daadwerkelijk in het werkproces worden verankerd. Bovengenoemde organisaties bieden handreikingen aan in het TNO-rapport van Hazelzet en Otten (2017).

De bal ligt bij de gemeente Westerkwartier zelf: bij het management en de consultants. Het gaat om hún resultaten. Maar belangrijker nog: het kan helpen om drempels voor participatie door statushouders te verlagen.

5 Literatuurlijst

Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 179-211. Opgevraagd op 25 februari 2019 van <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/074959789190020T>

Ajzen, I. (2011). The theory of planned behaviour: Reactions and reflections, *Psychology & Health*, 26(9), 1113-1127. Opgevraagd op 25 februari 2019 van <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/08870446.2011.613995>

Bakker, L., Dagevos, J., & Engbersen, G. (2017). Explaining the refugee gap: a longitudinal study on labour market participation of refugees in the Netherlands. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 43(11), 1775-1791. Opgevraagd 14 februari 2019 van <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/1369183X.2016.1251835>

Barslund, M., Di Bartolomeo, A., & Ludolph, L. (2017). Gender Inequality and Integration of Non-EU Migrants in the EU. *CEPS Policy Insights*, CEPS, Brussels. Opgevraagd op 22 april 2019 van <https://www.ceps.eu/system/files/No%202017-06%20MB%20et%20al%20Gender%20Inequality%20and%20Integration%20of%20Non-EU%20Migrants%20in%20the%20EU.pdf>

Berkhout, C. (2018, 6 september). Duurzaam restaurant geeft vluchtelingen in Groningen horecaopleiding. *Dagblad van het Noorden*, 32. Opgevraagd op 17 juni 2019 van <https://www.dvhn.nl/groningen/Duurzaam-restaurant-geeft-vluchtelingen-in-Groningen-horecaopleiding-23512002.html>

Boeije, H. (2014). *Analyseren in kwalitatief onderzoek: Denken en doen*. (Tweede druk). Amsterdam: Boom.

Bouma, S. (2018, 8 februari). *Hoe zorgen we dat vluchtelingenvrouwen net zo vaak werk vinden als mannen?* Opgevraagd op 11 maart 2019 van <https://www.kis.nl/artikel/hoe-zorgen-we-dat-vluchtelingenvrouwen-net-zo-vaak-werk-vinden-als-mannen>

CBS. (2018, 17 april). *11 procent van statushouders heeft werk*. Geraadpleegd op 15 februari 2019 van <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2018/16/11-procent-van-statushouders-heeft-werk>

Dagevos, J., Huijnk, W., Maliepaard, M. & Miltenburg, E. (2018). *Syriërs in Nederland. Een studie over de eerste jaren van hun leven in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau. Opgevraagd op 25 juni 2019 van https://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2018/Syriers_in_Nederland

Enden, T. van den., Winter-Koçak, S. de., Booijink, M., Gruijter, M. de. (2018, september). *Wat werkt bij arbeidsparticipatie statushouders*. Opgevraagd op 14 februari 2019 van <https://www.kis.nl/publicatie/wat-werkt-bij-het-bevorderen-van-arbeidsparticipatie-van-statushouders>

Gemeente Amsterdam. (2018). *Vluchtelingenmonitor 2018*. Amsterdam: Gemeente Amsterdam, afdeling Onderzoek, Informatie en Statistiek. Opgevraagd op 09 april 2019 van https://www.ois.amsterdam.nl/downloads/pdf/2018_vluchtelingenmonitor%202018.pdf

Hazelzet, A.M. & Otten, W. (2017, 24 augustus). *Methodisch werken: waarom wel, waarom niet?* Leiden: TNO. Opgevraagd op 01 april 2019 van https://www.divosa.nl/sites/default/files/nieuwsbericht_bestanden/rapport-methodisch-werken-waarom-wel-waarom-niet-tno.pdf

Hazelzet, A.M. & Torre, W. van der. (2015). *Professionalisering van klantmanagers in het sociale domein*. Leiden: TNO. Rapportnummer R14128. Opgevraagd op 31 mei 2019 van <https://publications.tno.nl/publication/34617050/Q6dnWv/hazelzet-2015-professionalisering.pdf>

Heck, W. & Leijendekker, M. (2015, 14 september). Dit is wat je moet weten om de vluchtelingencrisis te begrijpen. *NRC*. Opgevraagd op 03 april 2019 van <https://www.nrc.nl/nieuws/2015/09/14/dit-is-wat-je-moet-weten-om-de-vluchtelingencrisis-te-begrijpen-a1413244#>

Immigratie- en naturalisatiedienst. (z.d.). *Asielzoeker*. Geraadpleegd op 01 juni 2019 van <https://ind.nl/asiel/Paginas/Asielzoeker.aspx>

Laarhoven, K. van. (2018, 8 februari). Vluchteling én vrouw, dan wordt werk vinden wel heel lastig. *NRC Handelsblad*. Opgevraagd op 10 januari 2019 van <https://nrc.nl/nieuws/2018/02/08/vluchteling-en-vrouw-dan-wordt-werk-vinden-wel-heel-lastig-a1591447>

Polstra, L. & Bakker, H. (2017, juli). *De kern van het beroep van klantmanager*. Opgevraagd op 5 april 2019 van <https://debvk.nl/ontwikkel-jezelf/kern-van-het-beroep/>

Razenberg, I., Kahmann, M. & De Gruijter, M. (2018, februari). *'Mind the gap': barrières en mogelijkheden voor de arbeidsparticipatie van vluchtelingenvrouwen*. Opgevraagd op 18 februari 2019 van <https://www.kis.nl/publicatie/barrieres-en-mogelijkheden-voor-arbeidsparticipatie-vluchtelingenvrouwen>

Rijksoverheid. (z.d.) *Huisvesting asielzoekers met verblijfsvergunning*. Geraadpleegd op 01 juni 2019 van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/asielbeleid/huisvesting-asielzoekers-met-verblijfsvergunning>

Sterckx, L. & Fessehazion, M. (2018, november). *Eritrese statushouders in Nederland. Een kwalitatief onderzoek over de vlucht en hun leven in Nederland*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau. Opgevraagd op 11 april 2019 van https://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2018/Eritrese_statushouders_in_Nederland

Vereniging van Nederlandse Gemeenten. (2016, september). *Factsheet. Integratie en participatie voor gemeenten*. Opgevraagd op 02 april 2019 van <https://vng.nl/files/vng/20161213-factsheet-integratie-participatie-gemeenten.pdf>

Vluchtelingenwerk. (2018). *Vluchtelingen in getallen 2018*. Opgevraagd op 17 maart 2019 van <https://www.vluchtelingenwerk.nl/feiten-cijfers/cijfers-over-vluchtelingen-nederland-europa-wereldwijd>

Vries, W., Baas, L., Keijzer, K. & Kooistra, M. (2019). *Een tweeledig onderzoek naar de ervaringen van de deelnemers aan het project "Werken aan werk" en naar de bereidheid van werkgevers in het aannemen van statushouders*. Groningen [eigen uitgave]

Wiekens, C.J. (2016). *Beïnvloeden en veranderen van gedrag*. Amsterdam: Pearson Benelux.

Zweifel, C. & Wezemaal, J. van. (2012). Drawing as a qualitative research tool an approach to field work from a social complexity perspective. *Tracey Journal: Drawing Knowledge*, 5, 1-16. Opgevraagd op 23 april 2019 van https://www.academia.edu/1851481/DRAWING_AS_A_QUALITATIVE_RESEARCH_TOOL_AN_APPROACH_TO_FIELD_WORK_FROM_A_SOCIAL_COMPLEXITY_PERSPECTIVE

6 Bijlagen

Inhoudsopgave

6.1	BIJLAGE 1: INTERVIEWSCHEMA STATUSHOUDERS.....	34
6.2	BIJLAGE 2: INTERVIEWSCHEMA MEDEWERKERS	36
6.3	BIJLAGE 3: FORMULIER ZORGVULDIG OMGAAN MET PROEFPERSONEN	39

6.1 Bijlage 1: Interviewschema statushouders

Gastheerschap

Verwelkomen van kandidaat

Voorstellen, ijsbreken

Drinken?

Introductie op het interview

Bedanken dat de vrouw gekomen is en mee wil werken.

Uitleggen wat het doel is (informatie over hoe de vrouwen aankijken tegen werk, uitgesplitst in de deelonderwerpen 'attitude over gedrag, 'subjectieve norm over gedrag' en 'ingeschatte controle over gedrag')

Uitleg gang van zaken: notities maken, GEEN OPNAMES! anonimiteit, topics, bewaring gegevens

Algemeen

Land van herkomst?

Hoe lang in Nederland?

Inburgering al klaar?

Leeftijd?

Ben je getrouwd of heb je een partner?

Woon je daarmee samen?

Heb je kinderen?

Beeld van werk / eerdere werkervaring

Hoe kijk jij naar werk?

Waar plaats je jezelf (in relatie tot werk)?

Kun je me wat vertellen over je werkervaring in het land waar je vandaan komt?

In hoeverre is het normaal (/komt het vaak voor) dat vrouwen werken in het land waar je vandaan komt?

Wat vind jij daarvan?

Wil je zelf graag werken?

Waarom wel/niet?

Ingeschatte controle over gedrag

Wat is het verschil tussen werken in het land waar je vandaan komt, en werken in Nederland?

Heb je (tot nu toe) al eens gewerkt in Nederland?

Wat lijkt je het meest leuk aan werken in Nederland?

Wat vind je moeilijk?

Subjectieve norm

Welke personen zijn belangrijk voor je?

Partner (in Nederland?), kinderen (in Nederland)?

Andere belangrijke personen?

Hoeveel van hen werken?

Wie wel en wie niet? (man/vrouw? Met/zonder partner of kinderen?)

Hoe denken zij erover dat jij gaat werken?

Wat vind je daarvan? Vind je dit goed of fout?

Wil je daardoor juist wel of juist niet gaan werken?

Wat zorgt er, denk je, voor dat het voor vrouwen lastig is om werk te vinden in Nederland?

Wat kan hierbij helpen?

Afsluiting

Hartelijk bedanken voor de medewerking

Verwerking gegevens

Hoe was het interview voor je?

6.2 Bijlage 2: Interviewschema medewerkers

Gastheerschap

Verwelkomen van kandidaat

Voorstellen, ijsbreken

Drinken?

Tutoyeren?

Introductie op het interview

Bedanken dat de medewerker gekomen is en mee wil werken.

Uitleggen wat het doel is (informatie over hoe de medewerkers aankijken tegen vrouwelijke statushouders in relatie tot arbeidsparticipatie, plus in relatie tot de factoren uit de theorie van gepland gedrag)

Uitleg gang van zaken: notities maken, opname (vindt ze dat goed?), anonimiteit, topics, bewaring gegevens.

Algemeen

Wat is je functie binnen de gemeente?

Wat houdt dit in?

Hoe lang doe je dit al?

Algemeen beeld van vrouwelijke statushouders

In hoeverre werk je met (vrouwelijke) statushouders?

Wat is je algemene beeld van deze doelgroep?

Belemmeringen en mogelijkheden

Wat vind je van het werken met vrouwelijke statushouders?

Wat geeft je voldoening in dit werk?

Wat zorgt er, denk je, voor dat het voor specifiek vrouwelijke statushouders lastig is om werk te vinden in Nederland?

Wat kan hierbij helpen?

Wat vind je het leukste aan het werken met deze doelgroep?

Wat vind je lastig aan het werken met statushouders?

En specifiek met vrouwelijke statushouders?

Theorie van gepland gedrag

Wat zijn de meest voorkomende belemmeringen die vrouwen opwerpen als je met ze in gesprek gaat over werk?

Waarin zie je juist een positieve houding richting werk?

In hoeverre houd je je tijdens je gesprekken met vrouwelijke statushouders bezig met hun normen en waarden over vrouwen en werken?

Hoe neem je hierin de houding van een eventuele partner van de vrouw mee?

Hoe zie je de houding van de eventuele partner terug in de motivatie van de vrouw om te willen werken?

Hoe zit het met (andere belangrijke personen uit) hun omgeving?

Wat doe je hiermee in je aanpak?

In hoeverre houd je je tijdens je gesprekken met vrouwelijke statushouders bezig met in hoeverre de vrouw (zelf)vertrouwen heeft in dat ze succesvol een (betaalde) baan kan vinden en vasthouden?

Hoe maak je dit inzichtelijk?

In hoeverre houd je je tijdens je gesprekken met vrouwelijke statushouders bezig met hun intentie om te gaan werken?

Wat doe je hiermee in je aanpak?

Kans op succes

Wat zijn in jouw ogen de belangrijkste factoren die bepalen of een vrouwelijke statushouder in Nederland succesvol (betaald) werk kan vinden (*OF in een traject/stage met uitstroommogelijkheden richting betaald werk*)?

Hoe probeer je deze factoren vorm te geven in je begeleiding van de vrouwen?

Methodisch werken

In hoeverre werk je met methodisch werken met deze doelgroep?

Wat gaat hierin goed?

Wat kan beter?

Ben je bekend met de richtlijnen van methodisch werken?

In hoeverre werkt de gemeente met een genderspecifieke aanpak voor vrouwen?

In hoeverre zou dat volgens jou wat toevoegen?

Afsluiting

Hartelijk bedanken voor de medewerking

Verwerking gegevens

Hoe was het interview voor je?

6.3 Bijlage 3: Formulier zorgvuldig omgaan met proefpersonen

Als student Toegepaste Psychologie krijg je af en toe te maken met anderen waar je 'iets mee wilt'. Denk aan de respondenten voor een enquête, mensen die je interviewt, proefpersonen bij een experiment, 'proefkonijnen' voor het leren afnemen van een test, mensen die je in een reële situatie voor een opdrachtgever test of assesst enzovoort. Ook al zijn dat heel verschillende mensen in veel verschillende rollen, hier geven we ze gezamenlijk aan met de term 'proefpersonen'. En ook al gaat het om veel soorten studentenactiviteiten, hieronder wordt steeds van 'onderzoek' gesproken.

Meedoen aan onderzoek heeft soms invloed op proefpersonen. Bovendien levert het informatie op die voor mensen – individueel of als groep – nadelige gevolgen *kan* hebben. Informatie die soms een lang leven leidt, bijvoorbeeld in jouw portfolio, in een schriftelijk rapport, in een folder of op een website. Daarom moet je met zowel proefpersonen als informatie zorgvuldig mee omgaan. Om een zorgvuldige werkwijze te kunnen garanderen, moet dit formulier vooraf worden ingevuld. Daarnaast vormen de hier genoemde onderwerpen een leidraad bij de bespreking van de zorgvuldigheidsmaatregelen in het onderzoeksverslag.

Procedure / instructie

- Vul (als dat van toepassing is met de groep) het formulier helemaal en naar waarheid in.
 - Doe dat digitaal.
 - Beantwoord de vragen door een kruis te zetten in kolom A. Als het kruis staat in het groene gedeelte van kolom A dan kun je doorgaan naar de volgende vraag.
 - Staat het kruis in het rode gedeelte van kolom A, beantwoord dan de vragen in het bijbehorende deel van kolom B. Tik het antwoord in het vakje bij die vragen. Zet vervolgens een kruis bij het meest passende antwoord in kolom C. Ga daarna pas door naar de volgende vraag in de eerste kolom van het formulier.
- Zorg dat de docent/coach/begeleider tegelijkertijd het bestand ook per e-mail krijgt.
- Het formulier maakt duidelijk welke punten in het onderzoek eventueel tot zorgvuldigheidsproblemen kunnen leiden. Vraag de docent/coach/begeleider zo nodig naar diens oordeel. → DISCUSSIE!!!!
- De verantwoordelijkheid voor het in acht nemen van alle formele en informele regels van zorgvuldigheid blijft bij de uitvoerende student(en) liggen.
- In het onderzoeksrapport voor school dienen al de punten uit het formulier (eventueel kort) besproken te worden, ook als er geen problemen van worden verwacht. De meest passende plaats is in het algemeen een aparte paragraaf in het hoofdstuk waarin de onderzoeksozet wordt besproken. Denk eraan eventuele protocollen als bijlage bij het verslag op te nemen. Dat is niet alleen uit zorgvuldigheidsoogpunt van belang: het komt ook de verantwoording van het onderzoek als zodanig ten goede.

Het formulier is ingevuld voor de vrouwelijke statushouders en voor de medewerkers van de gemeente Westerkwartier. Dit is in één formulier gedaan. Om beide groepen te kunnen onderscheiden van elkaar, is wat van toepassing is voor de statushouders geschreven in een **blauwe kleur**, en wat voor de medewerkers van toepassing is geschreven in een **rode kleur**. Een **paarse kleur** betekent dat het voor zowel de statushouders als de medewerkers geldt.

	Aankruisen indien van toepassing	Beantwoord onderstaande vragen als in de vorige kolom het vakje met → is aangekruist.	Kan hier redelijkerwijs toch nog schade uit ontstaan? (kruis het juiste vakje aan)
	A	B	C
1 Privacy / anonimiteit			Nee Ja
1.1 Ken je de naam van proefpersonen? Heb je adresgegevens?	Nee ↙	Ja → X X Hoe is de anonimiteit gegarandeerd? (Denk aan het niet opnemen van persoonlijke gegevens in een verslag, het veranderen van namen en gegevens enzovoort.) Wanneer worden de gegevens vernietigd en wie is daar verantwoordelijk voor? Als naam van proefpersoon of een bedrijf of dergelijke toch wordt gepubliceerd, geven de betrokkenen daar dan expliciet toestemming voor? Van de statushouders is alleen de naam bekend. De gesprekken worden niet opgenomen. De namen van de vrouwen staan nergens genoteerd. Herleidbare gegevens zijn geanonimiseerd. Van de medewerkers is de naam en functie bekend. Bij het uitwerken van de resultaten worden zij allen 'medewerkers' genoemd, zodat ze niet herleidbaar zijn via de functie. De gegevens worden na het afronden van het onderzoek vernietigd door de afstudeerstudent.	
1.2 Ken je het e-mailadres van de proefpersonen?	Nee ↙ X	Ja → X Hoe zorg je ervoor dat het adres uit je adressenlijst verdwijnt (sent items, contactpersonen, inbox, andere mappen enzovoort), o.a. met het oog op spam / verspreiding van virussen? (Verder als bij 1.1) Na afloop van het onderzoek worden de email-adressen verwijderd uit de contactpersonen. De mailwisseling wordt ook vernietigd.	
1.3 Beschik je over (andere) persoonlijke gegevens?	Nee ↙	Ja → X X Zijn deze gegevens nodig? Waarom? (Verder als bij 1.1) De onderzoeker beschikt over de telefoonnummers van enkele statushouders, om met hen een interview in te kunnen plannen. Deze en de communicatie worden na afloop van het onderzoek gewist. Van de medewerkers is ook het telefoonnummer bekend. Ook deze wordt gewist, tenzij de medewerker aangeeft	

			mogelijk contact te willen onderhouden na afloop van het onderzoek.		
1.4 Komen proefpersonen op foto of op beeld- of geluidband te staan?	Nee ⬇ X	Ja → X	Zijn proefpersonen hiervan vooraf op de hoogte? Wie krijgen dit materiaal te zien / horen? Geven proefpersonen hier nadrukkelijk toestemming voor? (Verder als bij 1.1) Er wordt van te voren opgemerkt dat het kan worden opgenomen met toestemming, bij de start van het interview wordt expliciet om toestemming gevraagd. De enige die de opname te horen krijgt is de student. Ook deze worden na afloop vernietigd.		
1.5 Wordt er gewerkt met bekenden van de onderzoekers?	Nee ⬇ X X	Ja →	Bestaat de mogelijkheid van rolverwarring? Zijn er problemen denkbaar op het gebied van privacy of bijvoorbeeld strijdigheid van belangen en de verhouding die kan ontstaan door een lastige testuitslag? Wat wordt er gedaan om deze problemen te voorkomen? Welke alternatieve oplossingen zijn overwogen en waarom zijn die niet toegepast?		

2 Informatie en toestemming					
2.1 Wordt proefpersonen expliciet om toestemming gevraagd?	Ja ⬇ X X	Nee →	Waarom niet?		
2.2 Worden proefpersonen vooraf op de hoogte gebracht van het doel van het onderzoek / de interventie?	Ja ⬇ X X	Nee →	Waarom niet? Worden proefpersonen achteraf op de hoogte gebracht?		
2.3 Wordt proefpersonen naar waarheid duidelijk gemaakt wie de opdrachtgever is / welke belangen de opdrachtgever heeft?	Ja ⬇ X X	Nee →	Waarom niet? Worden proefpersonen achteraf op de hoogte gebracht?		
2.4 Kunnen proefpersonen deelname weigeren?	Ja ⬇ X X	Nee →	Waarom niet?		
2.5 Kunnen proefpersonen op elk moment stoppen / van verdere medewerking afzien?	Ja ⬇ X X	Nee →	Waarom niet?		
2.6 Wordt het proefpersonen duidelijk gemaakt in welke rol je met ze werkt?	Ja ⬇	Nee →	Waarom niet? Worden proefpersonen achteraf op de hoogte gebracht?		

(Bijvoorbeeld om van te leren, als medewerker voor een opdrachtgever)	X X				
2.7 Wordt proefpersonen de mogelijkheid geboden op de hoogte te worden gebracht van uitkomsten / resultaten?	Ja ↙ X	Nee → X	Waarom niet? Dit is vanwege aan wie het advies geschreven is: de gemeente. Ik zou hun toestemming moeten hebben om de gegevens te delen met statushouders		
2.8 Wordt aan proefpersonen onjuiste informatie verstrekt over de opdrachtgever, het doel van het onderzoek of dergelijke.?	Nee ↙ X X	Ja →	Waarom? Worden proefpersonen achteraf op de hoogte gebracht?		
2.9 Zijn (sommige) proefpersonen minderjarig?	Nee ↙ X X	Ja →	Is toestemming geregeld met ouders/verzorgers? Zo nee, waarom niet?		
2.10 Zijn (sommige) proefpersonen wilsonbekwaam?	Nee ↙ X X	Ja →	Is toestemming geregeld met eventuele andere verantwoordelijken? Zo nee, waarom niet?		
2.11 Is er een protocol gemaakt waarin staat hoe en in welke bewoordingen proefpersonen over de punten 2.1 tot en met 2.8 op de hoogte worden gebracht?	Ja →		Voeg het protocol bij.		
		Nee → X X	Waarom niet? Het wordt mondeling toegelicht aan het begin van de interviews, de onderwerpen zijn opgenomen in het interviewschema vermeld zodat ze niet vergeten worden		

3 Mogelijke schadelijke effecten					
3.1 Is er tijdens het onderzoek sprake van misleiding van proefpersonen?	Nee ↙ X X	Ja →	Waarom is dit nodig? Wat is de aard van de misleiding? Wanneer en hoe worden proefpersonen op de hoogte gebracht (debriefing)?		
3.2 Kan de proefpersoon door deelname geestelijk, sociaal, fysiek of andere nadeel ondervinden? Denk hierbij <i>onder andere</i> aan bewustwording van iets onaangenaams, in verlegenheid, frustratie of stress worden gebracht, het ongewenst bekend worden van uitkomsten enzovoort.	Nee ↙ X X	Ja →	Welke nadelen zijn denkbaar? Wat wordt er gedaan om deze nadelen te voorkomen? Wat om de schade te beperken? Zijn proefpersonen hiervan vooraf op de hoogte?		

3.3 Kunnen er groeperingen (denk ook aan kwetsbare groepen / minderheden) door deelname aan of bijvoorbeeld uitkomsten van onderzoek of publiciteit erover ervan nadeel ondervinden?	Nee ⬇ XX	Ja ➔	Welke nadelen zijn denkbaar? Wat wordt er gedaan om deze nadelen te voorkomen? Wat om de schade te beperken? Zijn proefpersonen hiervan vooraf op de hoogte?		
3.4 Kunnen organisaties en dergelijke (bijvoorbeeld school of woningbouwcorporatie die er 'slecht' van afkomt) nadelen ondervinden van de uitkomsten van of publiciteit rond het onderzoek?	Nee ⬇ XX	Ja ➔	Welke nadelen zijn denkbaar? Wat wordt er gedaan om deze nadelen te voorkomen? Wat om de schade te beperken? Zijn proefpersonen hiervan vooraf op de hoogte? Zijn betreffende organisaties hiervan op de hoogte?		
3.5 Kunnen er op basis van het onderzoek beslissingen worden genomen (door bijvoorbeeld opdrachtgever) die nadelig kunnen zijn voor bepaalde (groepen) mensen?	Nee ⬇ X	Ja ➔ X	Welke beslissingen kunnen voor wie nadelig zijn? Wat wordt er gedaan om deze nadelen te voorkomen? Wat om de schade te beperken? Zijn proefpersonen hiervan vooraf op de hoogte? Zijn andere betrokkenen hiervan op de hoogte? Het zou in theorie kunnen, maar de kans is veel groter dat het juist een positief effect heeft op de groep, dat is namelijk het doel		
3.6 Kunnen uitkomsten / testuitslagen schokkend / naar zijn voor de betrokkene?	Nee ⬇ XX	Ja ➔	Worden er vooraf afspraken gemaakt over de bespreking van de uitkomsten / uitslagen? Is er de mogelijkheid van opvang, nazorg of doorverwijzing geregeld?		

4. Afweging voor- en nadelen					
Als er in het voorgaande zaken zijn waarmee proefpersonen of anderen te kort kan worden gedaan, staan daar wellicht voordelen van het onderzoek tegenover (verbetering van de situatie van mensen, onderwijs-/leerdoeleinden, verdiensten e.d.). Zijn er zulke voordelen?	Ja XX	Nee ➔	Welke voordelen zijn dat? In hoeverre wegen de nadelen op tegen deze voordelen?		