

Project nummer 2016-1-SE01-KA204-022119

”Gender-sensitieve counseling en lokale samenwerking ter bevordering van deelname van migrantenvrouwen aan werk en opleiding”

Methodologisch handboek igma femina

Del 03

Auteurs:

Anneli Häyren

Roger Van de Winkel

Bijdragen:

Shereen El-Shennawy

Alina Vakoliuk

Augustus 2018

Inhoudsopgave

Voorwoord	4
1. Introductie: de noodzaak van de igma methodologie en van een meer gender sensitieve aanpak	6
Achtergrond van de igma methodologie	6
Over de behoefte aan een meer gender-sensitieve aanpak.....	8
Opbouw van de verschillende hoofdstukken.....	10
2. Algemene aspecten van de igma femina methodologie	11
Van dienstverlening naar individueel proces.....	11
Graduele progressie	11
Iigma profilering en individuele begeleiding.....	12
Geïndividualiseerde dienstverlening, graduele progressie en gender-sensitieve ondersteuning...	14
Synchrone dienstverlening of een voor een?	14
3. Over de loopbaan	16
Wat is een loopbaan?	16
Carrière management als een continue uitdaging	17
Loopbanen in een vrouwelijk perspectief.....	18
Ondersteuning voor zelfmanagement en levenslang leren.....	18
Uitdagingen voor een coach	19
Loopbaan coaching op een gender sensitieve wijze	20
4. Iigma methodologie en case management.....	22
Over het profiel van een igma coach.....	22
Wat is een case manager?	25
Over gender-sensitieve coaching en case management	26
5. Iigma methodologie en lokale samenwerking	28
Iigma progressieladder	28
Gedeeld begrip en samenwerking.....	29
Gedeeld begrip en good governance	30
Betrokkenheid van de werkgever.....	31
6. Iigma methodologie en betrokkenheid van werkgevers	32
Werven van werkgevers	32
Ondersteuning van werkgevers	34
Over werkgevers en een gender sensitieve houding	35

Annexes	38
Modules en inhoud van het trainingscurriculum	38

Voorwoord

In 2015 hebben meer dan 1.3 miljoen vluchtelingen asiel aangevraagd in Europa. Van dit totaal zijn bijna 300.000 verblijfsaanvragen goedgekeurd. Binnen de groep van verblijfsgerechtigden is het aandeel vrouwen en kinderen geleidelijk aan toegenomen gedurende de laatste jaren. Op dit moment is zo een 55% van de groep verblijfsgerechtigden vrouw of meisje, deels samenhangend met gezinshereniging. Tegelijkertijd vormt sociale uitsluiting en werkloosheid onder de groep van vrouwelijke immigranten een van de voornaamste uitdagingen van de Europese lidstaten. Gemiddeld is er een verschil van 24% tussen mannen en vrouwen uit niet EU-landen op het gebied van arbeidsparticipatie ten nadele van vrouwen. Immigrantvrouwen lopen een hoger risico op werkloosheid of op werk onder hun niveau in vergelijking met mannen in alle lidstaten. Ook al is de groep vrouwen zeer heterogeen wat betreft werkervaring, sociale status, opleiding en persoonlijke situatie.

Volgens sommige analyses (Europees Parlement 20150000INI) zijn de hoofdoorzaken van deze uitdaging het gebrek in kaart brengen van de kennis en kunde van vrouwen en het gebrek aan individuele begeleiding. Ook wijzen zij op een gebrek aan samenwerking en afstemming tussen de verschillende organisatie die met deze doelgroep werken, en op het onvermogen om verworven ervaring, kennis en competenties goed in kaart te brengen. Elke organisatie promoot haar eigen methode en/of benadering voor een deel van het probleem zodat een meer integrale benadering ervan eigenlijk veelal ontbreekt. Er is geen consequente strategie als het gaat om loopbaanadviesing en binnen de Europese lidstaten ontbreekt bovendien vaak een professionele standaard voor mensen die in dit beroepsdomein werkzaam zijn. Tot slot ontbreekt het in de meeste landen ook aan een gender bewustzijn, inclusief gender-gevoelig onderwijs en gendergevoelige arbeidsbemiddeling. Deze laatste aspecten versterken het beperkt aantal opties en keuzemogelijkheden voor vrouwen en verlengt alleen maar de discriminatie van vrouwen wat betreft hun rol, hun werk- en hun carrière mogelijkheden.

Om deze discriminatie te kunnen verminderen zijn er drie acties nodig:

1. Professionalisering van de betrokken staf: voldoende en meer adequate loopbaanadviesing door professionals te trainen in meer gender-sensitieve benadering en houding;
2. Een meer gender-sensitieve strategie vanuit de samenwerkende organisaties binnen het lokale netwerk als het gaat om valideren van specifieke kennis en ervaring, bij het adviseren van opleidingen en bij bemiddeling naar werk, en een strategie die uitgaat van het individu en de hindernissen die vrouwen in het bijzonder ervaren;
3. Actieve betrokkenheid van werkgevers binnen het lokale.

Een deel van het bovenstaande werd ontwikkeld in eerdere igma projecten: de ontwikkeling van een methodische, holistische benadering gericht op individuele behoeften en een aanpak

gericht op samenwerking van organisaties in het lokale netwerk in igma1 (2011). In het igma 2 project (2013) is een professioneel profiel ontwikkeld en getest voor medewerkers die doelgroepen begeleiden naar de arbeidsmarkt, evenals een daar bijhorende training die alle onderdelen van de methodiek omvat. Later, in igma3 (2015) is de methodologie aangepast aan het werken met risico-jongeren (voortijdig schoolverlaters en werkloze jongeren) en aangevuld met werkvormen om werkgevers bij het toeleidingproces te betrekken.

De igma methodologie is een werkwijze die op 3 verschillende niveaus ondersteunt (individu, organisatie, netwerk). De methode als zodanig biedt al veel houvast voor de steun die migrantenvrouwen nodig hebben. Iigma biedt de staf steun en instrumenten om aspiraties, competenties, kennis en vaardigheden van de vrouwen in kaart te brengen, en om ze te helpen om meer zelfredzaam te worden. Daarnaast ondersteunt igma professionals om het begeleidingsproces meer individueel gericht te maken en zo vrouwen in een gewenst en bereikbaar carrièrepad te krijgen. Ten derde, door een integrale benadering te introduceren in het netwerk van voorzieningen geeft igma een impuls aan lokale en regionale samenwerking en afstemming van diensten. Door het systematisch in kaart brengen van effect draagt de methode bij aan “good governance” en evaluatie van dienstverlening door betrokken instellingen, en aan de ontwikkeling van eventuele diensten die node gemist worden.

In het igma femina project worden enkele ontbrekende elementen aan de methode toegevoegd, elementen die samenhangen met gender bias en gender-bewustzijn. Deze twee aspecten kunnen er gemakkelijk toe leiden dat vrouwen zelf en hun begeleiders zich minder bewust zijn van hun eigen wensen en mogelijkheden. Hierdoor kunnen vrouwen in loopbaanpaden terecht komen die geen recht doen aan hun ambitie, talent en mogelijkheden.

Dit handboek is onderdeel van de opbrengsten van het igma femina project. Het handboek is een supplement bij de igma training en de bijhorende trainingsmaterialen. De training bestaat uit 4 modules met elk hun eigen leerdoelen, ondersteunend lesmateriaal en oefeningen. Het handboek geeft een beschrijving van de igma methodiek zelf en van een meer gender-sensitief benadering in elk van de verschillende onderdelen van de methode. Het handboek wordt aangeboden als ondersteunend materiaal aan alle deelnemers van de training.

1. Introductie: de noodzaak van de igma methodologie en van een meer gender sensitieve aanpak

Dit hoofdstuk bestaat uit twee onderdelen. In het eerste deel wordt ingegaan op de sociaal-economische achtergrond en beleidscontext waarin igma is ontstaan. In het tweede deel van dit hoofdstuk wordt ingegaan op de positie van vrouwen in de samenleving en op de arbeidsmarkt, en op de redenen om extra aandacht te besteden aan meer gender sensitieve benaderingen om de achterstand van vrouwen in het algemeen en die van migrantenvrouwen in het bijzonder tegen te gaan.

Achtergrond van de igma methodologie

De Iigma methodologie is oorspronkelijk afkomstig uit de wereld van de chronische zieken en gehandicapten in Nederland. Vanwege hun fysieke beperkingen wordt vaak verondersteld dat chronisch zieken niet kunnen werken, en dat vaak niet wordt gezien dat zij een bijdrage kunnen leveren aan de maatschappij. Alternatieve oplossingen werden gepresenteerd in de vorm het concept van beschermd werken: een alternatieve werkvorm (maar waarbij de deelnemers nog steeds hun sociale uitkering ontvangen) of middels speciale dagbestedingsprogramma's.

Gedurende het midden en het einde van de jaren '80 is de visie drastisch veranderd vanwege het snel toenemende aantal inactieve personen en de daaruit voortvloeiende stijging van de maatschappelijke kosten. Op dit moment waren ten gevolge van fysieke problemen, stress, handicaps en andere fysieke en mentale ziekten bijna 1 miljoen mensen inactief. Aan deze mensen werd verder geen aandacht besteed omdat zij het stempel "kan niet werken" hadden gekregen. En bedenk dat Nederland naast deze 1 miljoen mensen ook nog het "normale" percentage van werklozen had: mensen die wel wilden en konden werken maar vanwege gebrek aan banen niet aan het werk waren.

Geleidelijk aan groeide het besef dat er in de Nederlandse samenleving een grote groep mensen was gemarginaliseerd en dat dit systeem onhoudbaar was.

Meer en meer veranderde de algemene visie in een meer inclusieve manier van denken: ieder persoon moet in staat worden gesteld om een bijdrage te leveren aan de samenleving op zijn of haar niveau. Dit betekende dat voor vele mensen die een sociale uitkering ontvingen er een carrièrepad moest worden ontwikkeld. Dit betekende dat de partijen die verantwoordelijk waren voor de toegang tot de arbeidsmarkt nieuwe manieren van werken moesten ontwikkelen.

Naast het standaardiseren van het aanbod werd het belangrijk om mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt een meer intensief programma aan te bieden om hen gelijke kansen te geven op die arbeidsmarkt. Deze verandering in manier van denken had nog twee andere consequenties:

1. Mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben veel (meer) ondersteuning en begeleiding nodig, want een deel van hun grote afstand wordt verklaard uit het feit dat zij niet de vaardigheden en kennis hebben om hun carrière te plannen.
2. Deze mensen zullen een grotere claim leggen op de diensten en de organisaties die deze diensten aanbieden.

Maar de betrokken organisaties waren op dat moment zich niet bewust van de consequenties voor hen van deze analyse. Voor de traditionele dienstverleners (zoals arbeidsbureaus, sociale diensten, trainingsinstituten, werkgevers organisaties etc.) was het werken met chronisch zieken iets volkomen nieuws. En wat zo vaak gebeurt als iemand iets nieuws moet gaan doen gebeurde hier ook: de organisatie hield vast aan haar oude werkwijze waarop zij vertrouwde. Onvermijdelijk leidde dit er toe dat de eerste initiatieven niet succesvol waren. Op dat moment ontstond de igma methodologie.

Onderzoek bracht aan het licht dat het werk met chronisch zieken op een aantal vitale punten niet efficiënt en effectief was:

1. Aangeboden diensten zijn niet afgestemd op de behoeften van het individu; zij zijn simpelweg een voortzetting de diensten die traditioneel werden aangeboden.
2. Het ontbreekt instituten aan de vereiste begeleidingsfaciliteiten om de benodigde intensieve steun aan deze nieuwe doelgroep te verlenen.
3. De dienstverlening op zich is inefficiënt: er is sprake van overlap op sommige gebieden en er ontbreekt een aanbod op andere terreinen; en sommige diensten worden los van elkaar aangeboden.
4. Soms is een sprake van een situatie waarin niemand het pad dat de klant aan het bewandelen is voldoende volgt. Niemand is verantwoordelijk om actie te ondernemen op het moment dat de klant vastloopt op zijn of haar pad.
5. Vanwege bovenstaande punten werd er veel publieke middelen uitgegeven zonder de gewenste resultaten.

Om de zaken op te lossen voor groepen met een grote kans op sociale uitsluiting werden er nieuwe concepten zoals begeleid werk en case management geïntroduceerd: methoden

waarbij er meer individuele ondersteuning en begeleiding werd aangeboden en dit over een langere periode.

De igma methodologie werd in deze periode ontwikkeld door de beste voorbeelden van ondersteuning te combineren met het uitgangspunt om diensten aan te bieden op het moment dat de klant klaar is om er gebruik van te maken (lean management). De oorspronkelijke igma methodiek is gender neutraal geformuleerd, of in ieder geval niet doelbewust in zijn benadering van mogelijke contextverschillen tussen mannen en vrouwen.

Over de behoefte aan een meer gender-sensitieve aanpak

Het komt veel voor dat onderzoek, plannen of modellen geformuleerd worden vanuit een gender neutraal idee. Er wordt niet specifiek over gender gesproken, of gender wordt er niet specifiek in belicht. Gender neutraliteit wordt aangehaald zonder dat precies aangegeven wordt wat daar dan de consequentie van is. Wetenschappers geven aan dat het begrip neutraliteit veelal impliceert dat men niet bewust is (omgaat met) ideeën en vooroordelen over gender en hoe deze de ontmoeting tussen mensen bepalen. Vanuit die optiek kan men ook redeneren dat gender neutraliteit dan een strategie is voor het (niet) omgaan met verschillen en daar een standpunt over in te nemen, een strategie voor het bevestigen van een bestaande orde. Voor immigrantenvrouwen speelt ook nog het volgende mee. Door migranten tot “tijdelijke bezoekers” te typeren wordt de positie van migrantenvrouwen onzichtbaarder. Door vrouwen te zien als onderdeel van een familie, en niet als zelfstandig wezen met ideeën over hoe haar leven buiten het gezin er uit kan zien, wordt eveneens schade gedaan aan positie en mogelijkheden. Hierdoor wordt gemakkelijk een beeld gecreëerd van een migrantenvrouw die niet urgent een baan nodig heeft. Die urgentie wordt bij de man, de broer of de vader neergelegd die juist wel een baan nodig heeft om de familie te ondersteunen, zelfs voor een familie in het verre thuisland. Zo wordt de behoefte om een werkidentiteit te hebben bij hem verder versterkt. Bij al deze vooronderstellingen en stereotypen hoort ook het beeld dat vrouwen geen recht hebben op betaald werk, een beeld dat niet past bij het feit dat vrouwen alleen reizen en alleen grenzen oversteken. Ofschoon het begrip gender-gelijkheid in veel Europese landen heeft post gevat is het voor velen toch ondenkbaar dat vrouwen hun thuisland verlaten en naar een andere land reizen om daar een toekomst op te bouwen. Dat heeft consequenties voor de wijze waarop vrouwen gezien en benaderd worden in dat nieuwe land.

Het is duidelijk dat de situatie voor immigrantenvrouwen veel complexer is dan op het eerste oog lijkt. Het is niet alleen zo dat immigrantenvrouwen onzichtbaar zijn gemaakt en alleen maar gezien worden als volgers en familieleden, verantwoordelijk voor de zorg voor kinderen en ouders. Het is ook de sterk verankerde opvatting dat immigrantenvrouwen zonder een man geen baan of eigen richting in het leven willen hebben. Deze opvattingen zijn zowel

geworteld in de professionals die zij tegen komen als in de samenleving waarin zij terecht zijn gekomen, als in de cultuur waaruit zij afkomstig zijn. Neutraliteit als uitgangspunt houdt deze beelden gemakkelijk in stand, en dient daarom geproblematiseerd te worden.

De kern van het probleem, en van de verklaring voor waarom vrouwen geen of moeilijk werk vinden ligt op verschillende niveaus:

- **Het politieke niveau van het ontvangende land** – een niveau dat niet de focus is van de igma femina methodiek, maar wel voor de barrières die vrouwen tegen komen. Belangrijke vragen die gesteld moeten worden zijn dan of er middelen zijn speciaal voor onderwijs aan vrouwen, voor individuele gesprekken met vrouwen, voor loopbaanadvies en begeleiding en dergelijken? Wat is het tijdpad waarin inburgering dient plaats te vinden? Hoe veel tijd is er voor bewustwording en het keuzeproces? Is er op landelijk niveau aandacht voor het tegengaan van ongelijkheid en achterstand?
- **Vooroordelen en ideeën van professionals in het ontvangende land** – Elk vooroordeel van de staf heeft invloed op de interactie met de doelgroep. Bijvoorbeeld wanneer men vrouwen ziet als huisvrouw dan worden gemakkelijker voorstellen gedaan om vrouwen thuis te houden met een eventuele vergoeding, terwijl dat dan gezien wordt alsof men daadwerkelijk iets bereikt heeft.
- **De actuele behoeften en wensen van immigrantenvrouwen** – Wordt er naar haar ambities, dromen en gewenst leven gevraagd? Wordt zij ook gehoord wanneer zij die uit, worden die dan als authentiek gezien of als slechts een afspiegeling van het beeld dat men heeft van de vrouw? Maar ook, is zij in staat om deze authentieke behoefte en wensen ook te formuleren?
- **Het bewustzijn hoe gender is geconstrueerd en meespeelt zelfs in neutrale contexten** – vaak is gender neutraliteit een strategie om ongelijkheid te verbergen. Om tot besef van de impact van gendertyperingen te komen vereist een fundamentele verandering en training in hoe de geleerde ongelijkheid kan worden voorkomen en gereduceerd.

Een verdere ontwikkeling van de igma methodologie dient dan ook te gaan over hoe gender sensitiviteit in de te bouwen in de ontmoeting tussen immigrantenvrouwen en de professionals die deze vrouwen verder dienen te helpen. Gendersensitiviteit veronderstelt genderbewustzijn als een eerste stap, en vervolgens suggesties om te komen tot authentieke ontmoetingen met de doelgroep. Een derde aandachtspunt kan zijn te kijken naar de wijze waarop beschikbare middelen worden verdeeld / de mogelijkheden worden aangereikt.

Opbouw van de verschillende hoofdstukken

In de volgende hoofdstukken zullen de verschillende elementen van de igma methodologie nader worden toegelicht, en zal van elk element ook ingegaan worden op wat gendersensitiviteit daarbij betekent. Eerst zal de methodiek uiteengezet worden, en zullen enkele begrippen uitgelegd worden die in dit handboek veelvuldig gebruikt worden, met daarin een eerste verbinding naar gender-sensitiviteit. In daaropvolgende hoofdstukken wordt ingegaan op:

- de noodzaak om te focussen op de individuele cliënt en het bijhorende loopbaanpad, en hoe dit te doen op een meer gender-sensitieve manier;
- igma femina methodologie en de rol van casemanagement, en wat het betekent om als casemanager gender-sensitief te zijn;
- igma femina methodologie en de onderlinge samenwerking van service-instellingen, en de wijze waarop een gender-sensitieve aanpak de onderlinge samenwerking verder kan verstevigen;
- betrokkenheid van werkgevers en de wijze waarop zij gesteund kunnen worden om meer gender-sensitief te opereren.

Gedurende de training en in de verschillende oefeningen zal uitgebreider ingegaan worden op de bovenstaande punten zodat er een goede aansluiting gemaakt wordt met de dagelijkse realiteit van de professional.

2. Algemene aspecten van de igma femina methodologie

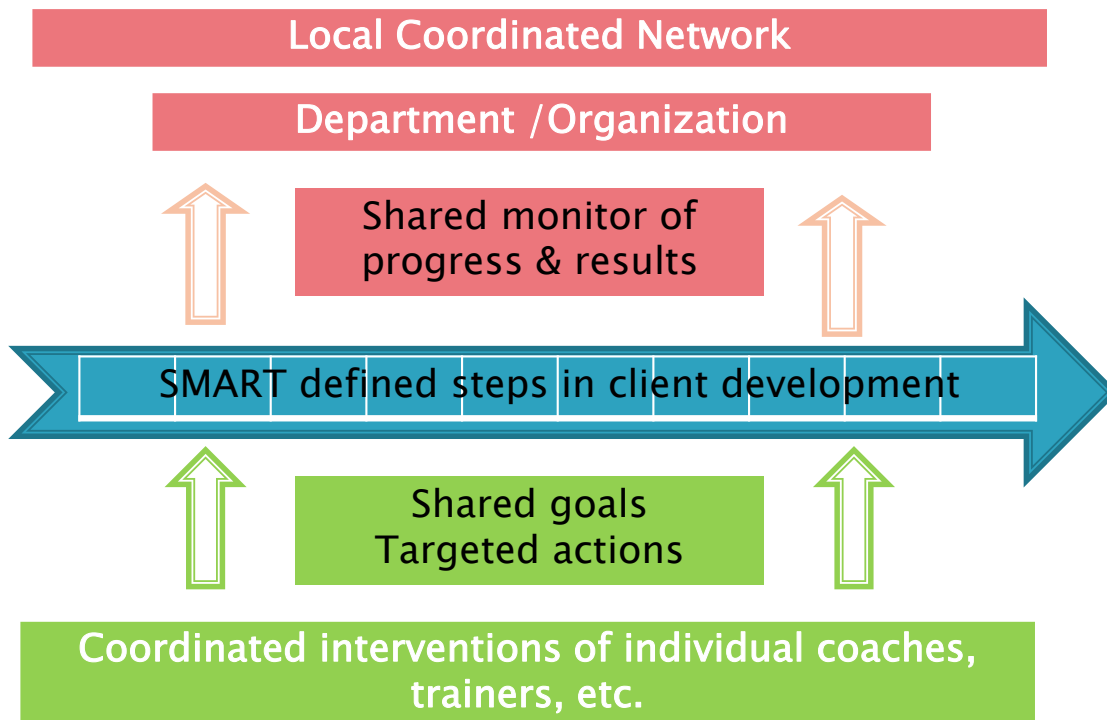
In dit hoofdstuk worden drie igma begrippen geïntroduceerd en uitgelegd binnen de context van het toeleiden van de doelgroep immigrantenvrouwen naar werk. Het eerste begrip is meer een methodische opvatting dan een begrip: de noodzaak om te focussen op het proces van elk individu. Om voor deze focus te kunnen zorgen wordt het begrip graduele progressie geïntroduceerd. Dit begrip heeft ook gevolgen voor wat coaching en begeleiding dient te bereiken en hoe het ingericht dient te worden. Het heeft ook gevolgen voor de diensten die aangeboden moeten worden, waarom en hoe. Beide begrippen, geïndividualiseerde dienstverlening en graduele progressie gelden ook voor een gender-sensitieve aanpak. Dit wordt nader toegelicht in de derde paragraaf van dit hoofdstuk. Tot slot wordt ingegaan op de dienstverlening: hoe en wanneer bepaalde diensten aangeboden kunnen worden en met welk effect.

Van dienstverlening naar individueel proces

In plaats van de dienstverlenende organisatie centraal te stellen stelt de igma methodiek de hulpvraag van de klant centraal: een draai van 180°. Het vertrekpunt is dat ieder individu uniek is maar dat als het gaat om activatie, participatie, toetreding op de arbeidsmarkt, burgerschap en “er daadwerkelijk bij horen”, de meeste mensen min of meer eenzelfde proces doorlopen. Voor de ene persoon is dit proces meer intensief en gedetailleerd dan voor een ander, afhankelijk van kennis en vaardigheden uit het verleden, van het vermogen tot zelfreflectie en van de omgeving waarin de persoon zich bevindt.

Graduele progressie

Aan het licht brengen en bewust worden van dit proces is een van de eerste doelen van de igma methodologie. In het aanbieden van onze diensten en in de wijze waarop we deze aanbieden kunnen we niet effectief zijn als we geen kennis hebben van het proces waar een persoon door heen gaat. In onderstaand diagram geeft de blauwe pijl het proces van het individu aan: het proces dat ten grondslag ligt aan een loopbaan. Een beter begrijpen van de loopbaan ontstaat door het op te delen in kleine wel gedefinieerde stappen. Elke stap leidt tot een zekere ontwikkeling, groei of bereiken van een doel door het individu op zijn/haar pad. Elke stap heeft ook gevolgen voor de volgende stap. Alle stappen tezamen vormen een soort van ladder, de route naar een gewenste uitkomst van al onze gezamenlijke dienstverlening: ons doel als gezamenlijk netwerk werkende met een bepaalde doelgroep. Dit is waar het igma concept “graduele progressie” over gaat.



Het concept van de ladder houdt niet in dat ieder individu de ladder op dezelfde manier en met dezelfde snelheid op gaat. Omdat individuen van elkaar verschillen zullen zij ook op verschillende manieren klimmen: sommigen zullen langzaam stap voor stap klimmen, anderen zullen snel gaan en treden overslaan. Dit alles hangt af van hun kennis en vaardigheden, hun persoonlijke geschiedenis etc. Het is de uitdaging van de stakeholder organisaties (nog beter: van de stafleden verantwoordelijk voor ondersteuning en begeleiding van cliënten) om hun ondersteuning persoonlijk te maken op een manier die het mogelijk maakt voor ieder individu om de ladder te beklimmen in het ideale tempo voor hem of haar. Voor de verantwoordelijke stafleden betekent dit ook dat zij de cliënt heel goed moeten kennen. In de igma methodologie is het concept van “profilering” gebruikt om het proces van kennis en vaardigheden in kaart brengen, alsook voor de ontwikkelingsbehoeften van ieder individu die nodig zijn om de doelen van het loopbaanpad te bereiken.

igma profilering en individuele begeleiding

Kennis en vaardigheden zijn maar een klein deel van alles wat een individu tot een echt individu maakt. Tegelijkertijd is het bezitten van kennis en vaardigheden geen garantie voor

het vinden van een baan, of om bijvoorbeeld geïntegreerd te raken in een nieuw land. Personen brengen meer in dan slechts deze kennis en vaardigheden die zij hebben verworven door werk of studie. Zij brengen hun gehele persoonlijkheid in, hun eerdere ervaringen, hun verwachtingen en dromen en zaken die zij vrezen, en hun zorgen. Dit alles vermengd met hun motivatie, mogelijkheden en keuzes. Om in staat te zijn om cliënten te helpen om hun loopbaan doelen duidelijk te krijgen voor zichzelf en hen hun volgende stap op de ladder te laten zetten is het noodzakelijk dat we een breder beeld hebben van onze cliënten. In igma wordt veel aandacht besteed aan profilering als een middel om werkelijk te begrijpen wat er gaande is en hoe de cliënt het beste kan worden ondersteund. Graduele progressie, het nemen van een volgende stap in je loopbaan, is alleen mogelijk als we informatie hebben die ons het vertrouwen geeft in het succesvol kunnen behalen van de volgende stap. Profilering wordt gedeeltelijk verkregen door dat wat we traditioneel een assessment noemen. Aanvullende informatie verkrijgen we door onze interactie met de cliënt en door de activiteiten die we regelen voor onze cliënten. Dit heeft enkele gevolgen. Men moet zich er van bewust zijn dat:

- Cliënten leert men kennen door interactie; kennisvergaring stopt nooit. Op de hoogte blijven van de actuele situatie van de cliënt is daarom belangrijk;
- Dit is een lange-termijn proces;
- Het zorgt voor beperkingen in onze relatie met cliënten: zonder vertrouwen is het onmogelijk om kennis over en begrip voor de klant te krijgen; vertrouwen krijgen kost tijd;
- Het stelt eisen aan onze samenwerking met andere stakeholders. Omdat zij ook gedeeltelijk verantwoordelijk zijn voor het organiseren van activiteiten met cliënten verkrijgen zij ook informatie. Hierbij zit ook informatie die voor ons nuttig zou kunnen zijn.

In de igma methodologie zullen enkele instrumenten worden gepresenteerd om het profileringsproces en de begeleiding van de cliënt te faciliteren. Hoofdstuk 5 gaat in op enkele aspecten van de samenwerking tussen stakeholders: niet alleen vanuit het perspectief om informatie te verzamelen om dit toe te voegen aan het profiel van de cliënt, maar ook om te bekijken wat de consequenties zijn van het delen van deze informatie: hoe de dienstverlening zo te organiseren dat het de ontwikkeling van de cliënt optimaal ten goede komt. Zoals zal worden uitgelegd in het volgende hoofdstuk speelt de casemanager een essentiële rol in het controleren en verzorgen van de passende diensten.

Geïndividualiseerde dienstverlening, graduele progressie en gender-sensitieve ondersteuning

Wat betreft gender is het van groot belang om te beseffen hoe de begrippen vrouw/man en feminiene/masculiene geconstrueerd zijn, dat het tot stand komen van gender ligt in hoe individuen zelf handelen, gevormd zijn, uitdrukking geven aan hun gender, en hoe anderen in de omgeving gender-verwachtingen scheppen (door de manier van behandelen of reageren). De consequentie hiervan is dat wij ons bij elke interactie ervan bewust moeten zijn dat gender (constructie) zelf een deel van de interactie vormt. In contact met dienstverleners speelt ook nog vaak een machtsdimensie mee. Dit heeft invloed op de mate waarin wensen en ambities geuit kunnen worden. Los van het gegeven of de doelgroep zelf voldoende eigen inzicht (in eigen cultuur, ervaring) heeft om over deze dubbele barrière heen te kunnen stappen. Immigrantenvrouwen zullen meer tijd nodig hebben voordat zij aan kunnen geven hoe zij hun toekomst zien zonder toe te moeten geven aan de biases van gender en/of afkomst en/of dienstverlener. Een mogelijk perspectief is dat een migrantenvrouw zichzelf niet ziet als iemand die zich blijvend wil vestigen, maar dat het nieuwe land een tijdelijke verblijfplaats is voor haar totdat het weer rustiger wordt en terugkeer naar haar land van herkomst mogelijk wordt. Professionals van dienstverlenende instellingen dienen de culturele verschillen te begrijpen, en zich ook mede te laten leiden door de beschouwingen van hun client wat betreft toekomstige situatie, mogelijke terugkeer, werk en opleiding.

In de interactie tussen staf van de dienstverleners en de doelgroep zijn er verschillende dimensies waarvoor een risico op discriminatie geldt: :

- De constructie van gender en wat het is om vrouw te zijn in een bepaalde context;
- De opvattingen over immigrantenvrouwen en hoe die verwachtingen er toe leiden dat zij geconstrueerd is tot een door cultuur en gender bepaald persoon;
- Het tijdsperspectief en het doel van immigrantenvrouwen– is zij iemand die in staat is om onafhankelijk te worden, en zelf onafhankelijk wil zijn door werk en opleiding, als iemand die in de toekomst terug keert naar het land van herkomst, of als iemand die zich permanent zal vestigen in het gastland?

Synchrone dienstverlening of een voor een?

Het hierboven beschreven igma proces kan eenvoudig leiden tot misverstanden: dat de methode pleit voor een schier eindeloze reeks van diensten die na elkaar worden aangeboden. Aangezien stappen op de ladder na elkaar genomen moeten worden moeten de diensten ook na elkaar worden aangeboden. Dit is echter niet precies wat de Iigma methodologie beoogt. Het basisidee is dat aanvullende diensten kunnen worden aangeboden op het moment dat het individu er klaar voor is om ze te gebruiken. Gebruikmakend van de metafoor van een ladder: men kan een persoon pas vragen om een volgende stap op de

14

This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author(s), and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein

ladder te zetten als de trede waarop de persoon staat hem/haar voldoende steun geeft. Hetzelfde geldt voor competenties: bepaalde competenties kunnen pas worden behaald als voorliggende competenties vervuld zijn. Om een inspirerende en krachtige leeromgeving te creëren is aan te raden om te kijken naar mogelijkheden om activiteiten te combineren. Bijvoorbeeld vrijwilligerswerk of een klein baantje kan een krachtige omgeving zijn om een taal te leren wanneer dit werk wordt gecombineerd met een taaltraining. Of het kan een goed inzicht geven in de behoeftes in het werkzame leven en daarom wellicht duidelijk maken dat verdere scholing noodzakelijk is. Een trauma of ziekte waar onvoldoende of geen rekening mee wordt gehouden, of persoonlijke- en genderovertuigingen en opvattingen die niet onderkend zijn kunnen, ze kunnen allemaal een onoverkomelijk hindernis vormen in het loopbaanpad van migrantenvrouwen.

3. Over de loopbaan

Dit hoofdstuk gaat over de persoonlijke loopbanen, een van de drie niveaus van de igma methodologie. In de eerste paragraaf wordt het concept loopbaan uiteengezet en hoe ons denken over onze loopbaan beïnvloed wordt door zowel factoren buiten als binnen ons zelf. In de tweede paragraaf wordt beschreven hoe onze samenleving bepaalde vooroordelen in stand houdt en hoe deze vervolgens het loopbaanpad van vrouwen beïnvloeden en belemmeren. In de derde paragraaf wordt ingegaan op loopbaancompetenties, competenties die ieder individu nodig heeft om zijn of haar loopbaanpad te kunnen blijven volgen in onze samenleving. Het belang van deze competenties heeft ook gevolgen voor de vaardigheden en de werkwijzen die een coach moet hebben bij het begeleiden van individuen. Dit wordt toegelicht in paragraaf 4 en 5. Daar wordt ook aangegeven wat dit voor een coach betekent die loopbaan en loopbaancompetenties beschouwt vanuit een gender-sensitief perspectief.

Wat is een loopbaan?

Sommigen beschouwen loopbanen en het werk van loopbaanadviseurs en casemanagers als het simpel volgen van een pad dat mensen leidt van punt A naar punt B. Men kan een duidelijk begin en einde van de loopbaan beschrijven. Overeenkomstig deze visie weten we wat het startpunt is van het individu (punt A) en waar we willen dat het individu naar toe gaat (punt B). Het loopbaanadvies lijkt goed opgezet en dit geldt ook voor de te gebruiken instrumenten. We maken gebruik van standaard producten (om kennis en vaardigheden in beeld te brengen) en bieden standaard diensten aan om de cliënt en de onderwijswereld met elkaar in contact te brengen. De focus ligt op het tot stand brengen van de match, we vragen ons niet af of de match op dit moment bijdraagt aan het welbevinden van de cliënt en zijn/haar ambities op de lange termijn etc. Af en toe brengen we andere elementen of diensten in overeenkomstig de visie van de sponsor op loopbaanontwikkeling. Het kan een lokale/nationale autoriteit zijn of een andere sponsor, maar in essentie mikken zij allen op verkorten en eenvoudiger maken van de matching. Deze visie kan worden samengevat met de term productbenadering. In theorieën over loopbanen worden deze vaak aangeduid als Match theorieën (zie bijvoorbeeld Parsons & Holland). De loopbaan is een alternatief voor een nieuwe match, het loopbaanpad is de volgende route om aan een baan gerelateerde vaardigheden en kennis te verkrijgen. Het kan worden vergeleken met naar een dokter gaan om een recept voor een medicijn te krijgen.

Er is een andere visie op loopbaan en loopbaanpad die geleidelijk aan is ontwikkeld vanaf de late jaren 50 van de vorige eeuw. Ten gevolge van de invloeden van psychologische en sociale inzichten is er in deze nieuwe theorieën meer aandacht voor de ervaringen en de omgeving van de persoon in kwestie en het denken en overtuiging van de persoon in kwestie.

Keuzes in een loopbaan worden ontwikkeld als resultaat van iemands eigenwaarde, diens omgeving, familie, vrienden, omstandigheden, eigen geloof, motivatie, wijze van omgaan met kansen om te veranderen enz. Al deze factoren zijn elementen die een loopbaan beïnvloeden. Daarom is een loopbaan zelden een rechte lijn die eenvoudig te verklaren is. Doelen die aan het begin heel duidelijk lijken blijken gaandeweg dubbelzinnig en er ontwikkelen zich continue nieuwe perspectieven. (Voor meer informatie bekijk het voorbeeld over ontwikkelingstheorieën, de cliënt-gerichte theorie van Rogers, en de sociale leer en veranderingstheorie van Von Krumboltz).

Er zijn verschillende theorieën en perspectieven maar geen enkele is op zichzelf afdoende om het brede veld van loopbaan en loopbaanpad te beschrijven. We hebben aspecten uit beide theoretische domeinen nodig om een breed spectrum van interventiemogelijkheden te hebben om in te kunnen gaan op individuele wensen. De igma methodologie haalt uit beide denkwijzen zaken: een scherp oog om het individu te ondersteunen, en rekening houden met de verschillende kanalen/aspecten die van invloed zijn op iemands loopbaan (perceptie). Gender is daar nu een van.

Carrière management als een continue uitdaging

Steeds opnieuw moet een individu keuzes maken. De snel veranderende arbeidsmarkt dwingt mensen hier vaker en vaker toe dan in het verleden. Arbeidscontracten voor onbepaalde tijd zijn niet langer een recht of de standaard. Deze nieuwe situatie voor het individu vraagt om een andere benadering van de doelen van loopbaanbegeleiding en -advisering.

Vandaag de dag wordt van mensen verwacht dat zij zelf hun loopbaan managen. De meeste werkgevers delen deze visie en ook het grootste deel van ons sociaal zekerheidsstelsel is gebaseerd op deze verwachting. Bij het volwassenenonderwijs komt er meer en meer aandacht voor vaardigheden op het terrein van het zelf bepalen van je loopbaan. Vandaar ook dat loopbaanadvisering hierop gericht moet zijn. In onze visie moet loopbaanadvisering gezien worden als een proces waarin mensen geleerd wordt om hun eigen carrière te bepalen, een houding die zij zich moeten aanleren en moeten hebben voor de rest van hun leven.

Deze benadering heeft consequenties voor de werkwijze van loopbaanadviseurs en case managers. Advieswerk betekent nu dat de klant zodanig wordt ondersteund dat hij of zij in staat is om zijn/haar eigen weg te vinden en daarbij problemen zelfstandig kan overwinnen. De klant moet leren van eerdere ervaringen. Dit advieswerk kan alleen succesvol zijn als er sprake is van vertrouwen tussen adviseur en klant. Deze visie en het hieraan verbonden doel kan worden samengevat als het ontwikkelen van de vaardigheden en de kennis van de klant voor het levenslange leren. Als dienstverlening teveel gestuurd wordt door financiering

behaald op basis van op korte termijn behaalde resultaten dan staat dit een toepassing van de igma methodologie in de weg.

Loopbanen in een vrouwelijk perspectief

Vrouwen en mannen komen verschillende condities tegen wanneer het gaat om werk vinden en /of een opleiding kiezen/gaan volgen. Meer algemeen is het gegeven dat zowel man-zijn en vrouw-zijn is geconstrueerd. Van geboorte af (en zelfs al daarvoor als een vrouw een echo heeft gehad) neergezet als twee tegengestelden, als een van de twee mogelijkheden, met gevolgen voor loopbaanmogelijkheden (en voor andere aspecten van het leven) en het advies dat daarover gegeven wordt. Mannen en vrouwen doen verschillende dingen, hebben verschillende beroepen, volgen ander onderwijs, en belangrijker nog, worden verondersteld een ander loopbaanpad, onderwijs of baan te willen hebben. In het loopbaanpad van een vrouw wordt verondersteld dat zij ruimte geeft aan familie en kinderen, het huishouden doen en haar man verzorgen (waarbij heteroseksualiteit als norm wordt verondersteld), en dat zij zorg voor kinderen en thuis maar combineert met werken (als zij al moet werken).

Afhankelijk van de mate waarin het ontvangende land sekse gebonden georiënteerd is kunnen immigrantenvrouwen de mogelijkheid geboden krijgen om werk te zoeken of een opleiding te volgen. Zweden heeft bijvoorbeeld een percentage van 87% van alle vrouwen in de leeftijdscategorie van 18-65 die werken of een opleiding volgen. Dit hoge percentage impliceert dat het niet alleen toegestaan is dat vrouwen dit kunnen, maar dat zij eigenlijk verondersteld worden om dat ook te doen, en dat zij verondersteld worden op eigen benen te staan en hun kinderen te onderhouden. In andere landen gelden andere omstandigheden en voorwaarden. Verschillen zijn terug te voeren op bijvoorbeeld: de politieke en economische omstandigheden (mogelijkheden voor werk), of de mate waarin gender als issue een politieke agenda heeft gekregen.

Ondersteuning voor zelfmanagement en levenslang leren

Misschien is het in de meeste gevallen geen onderdeel van het takenpakket van stafmedewerkers om hun doelgroep te ondersteunen en hen kennis en vaardigheden om levenslang te leren bij te brengen. Maar over wat voor vaardigheden en kennis hebben we het eigenlijk? Volgens de Europese Commissie zijn er acht sleutelcompetenties die van belang zijn voor een leven lang leren. Beheersing van deze competenties is van vitaal belang voor iedereen in de huidige kennismaatschappij, en van even groot belang voor de innovatieve kracht van ondernemingen en de maatschappij als geheel. Deze sleutelcompetenties zorgen voor toegevoegde waarde op de arbeidsmarkt, en voor concurrentievoordeel voor bedrijven en individuen omdat er sprake is van flexibiliteit, groot aanpassingsvermogen, tevredenheid

en motivatie. Levenslang leren is van belang voor duurzame werkgelegenheid en als een basale pro-actieve houding is het van belang om onze arbeidscapaciteit te behouden gedurende ons leven. Om deze redenen stimuleert de Europese Commissie initiatieven die bijdragen aan de ontwikkeling van deze acht competenties. De acht sleutelcompetenties zijn:

1. Communicatie in de moedertaal
2. Communicatie in vreemde talen
3. Rekenvaardigheid en basisvaardigheden in wetenschap en technologie
4. Digitale vaardigheden
5. Leren leren
6. Sociale en burgerlijke vaardigheden
7. Gevoel voor het nemen van initiatief en ondernemerschap
8. Culturele bewustwording en expressie

Al deze sleutelcompetenties zijn tot op zekere hoogte met elkaar verbonden maar in ieder geval is het algemene doel van deze acht competenties gelegen in de ontwikkeling van onafhankelijkheid, kritisch denkvermogen, creativiteit, initiatief, probleemoplossing en het managen van persoonlijke gevoelens. Kijkend naar de 8 competenties is het begrijpelijk waarom de meeste van deze momenteel onderdeel uitmaken van het reguliere onderwijs, en zelfs van integratiecursussen. Voor Leren leren en voor Initiatief nemen is het echter anders. Als onderdeel van het kunnen oplossen van problemen en voor de ontwikkeling van onafhankelijkheid zijn deze 2 competenties zeer belangrijk. Bij de igma methodologie wordt aan de ontwikkeling van deze 2 competenties aandacht besteed in de wijze waarop een klant wordt gecoacht. Niet door de verantwoordelijkheden van de klant over te nemen maar door de klant te helpen om na te denken over wat hij/zij nodig heeft om zelfstandig te klimmen op de progressieladder. Klanten dusdanig ondersteunen dat zij zelf hun weg kunnen vinden en dus zonder onze ondersteuning verder kunnen.

Uitdagingen voor een coach

Het bovenstaande heeft enkele gevolgen voor de wijze waarop een coach en een individu samenwerken. Bijvoorbeeld:

- De noodzaak om je cliënt te begrijpen (ook in breder verband) en te weten wat er gaande is om gebruik te maken van de juiste manier om hem of haar te motiveren.

- Je verzekeren van een goede en op vertrouwen gebaseerde relatie om in staat te zijn het bovenstaande te doen en je klanten te ondersteunen in hun reflectie over een paar moeilijke situaties in hun leven;
- In staat zijn structuur aan te brengen in de interactie, verborgen barrières te vinden en een sfeer creëren waarin de klanten zelf oplossingen kunnen vinden die aansluiten bij hun actuele behoeften ('dat ze op de ladder kunnen stijgen');
- Opzetten van leersituaties waarin de klant zelf de regie heeft indien mogelijk
- Manage van de casus: vastleggen van de overeengekomen te behalen resultaten, en zorgen voor activiteiten leiden naar dit resultaat (graduele vooruitgang);

Er zijn ook uitdagingen voor de coach ten aanzien van de wijze waarop hij/zij opereert binnen het lokale netwerk. De coach opereert niet in een vacuüm. De coach is deel van een organisatie, en is in die hoedanigheid ook deel van een netwerk van organisaties die gezamenlijk verantwoordelijk is voor het behalen van de doelstellingen van de klant. Een netwerk waarin allerlei activiteiten plaatsvinden met gewenste en ongewenste resultaten. Volgens de igma methodologie brengt die ook aanvullende verantwoordelijkheden met zich mee: hoe kan een coach bijdragen aan dit netwerk: versterken van datgene dat al goed gaat en verminderen van de kans op ongewenste resultaten?

Loopbaan coaching op een gender sensitieve wijze

Coaches en loopbaanadviseurs dienen zich bewust te zijn van het effect van gender op een ontmoeting met een cliënte, een vergadering, of algemeen, binnen een interactie. In een interactie kan een sterke machtsdimensie zitten, waardoor het niet afdoden is om de eenvoudige vraag te stellen: wat wil je gaan doen? Het resultaat van een interactie is afhankelijk van het vermogen van de coach om vooroordelen en veronderstellingen omtrent gender aan de kant te zetten. Zowel de bereidheid als het vermogen daartoe vereisen dat coaches begrijpen hoe gender wordt geconstrueerd. Wat is gender constructie is en hoe dat van toepassing is op het gedrag van de ander en dat van de coach zelf.

Om zelf een stap verder te kunnen zetten is het belangrijk zich af te vragen wat er als vanzelfsprekend geldt wanneer wij iemand ontmoeten. Is verantwoordelijk zijn voor je familie of zwangerschap de norm, dan wordt gender geconstrueerd. Als kinderen hebben een belemmering is om een opleiding te volgen of voor een bepaalde baan of positie dan wordt gender geconstrueerd. Immers we vragen ons niet af of vaderschap een beperking vormt terwijl dat voor moederschap wel gebeurt. Als bepaalde beroepen niet geopperd worden omdat zij bijvoorbeeld fysiek zwaar zijn, of gezien de aard van dat werk (brandweer, verzorging) dan wordt gender geconstrueerd. Daarbij is het ook belangrijk om te kijken naar waar beschikbare middelen aan toe geweest worden, en wie daarvoor het meest in

20

This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author(s), and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein

aanmerking komen. Hoe worden verschillende mogelijkheden aan mannen en vrouwen aangeboden, hoeveel (extra) tijd is er überhaupt om gender constructies zichtbaar te maken en te bespreken? Wanneer men kijkt naar hoe middelen beschikbaar worden gesteld, valt op dat in de regel ook daar gender constructie plaats vindt. Stelt men dit soort vragen niet, dan bestendigt men in feite de praktijk waarin mannen over het algemeen meer profiteren van middelen dan vrouwen.

Gender constructie vindt dus op meerdere niveaus plaats, en dit bewustzijn ervan moet er toe leiden dan coaches en loopbaanadviseurs anders kunnen gaan werken. Men dient zich bewust te zijn van wat men zelf aan het doen is, wat de invloed van de context daarop is, wat de cliënte zelf doet en hoe dat alles tot een bepaald resultaat leidt, voordat men dit daadwerkelijk kan veranderen. Eigen vooroordelen bewust worden, maar ook de cliënte helpen de eigen vooroordelen te zien en daar mee (anders) leren omgaan.

Het combineren van al deze verantwoordelijkheden maakt de rol van de coach zowel complex alsook uitdagend. In het volgende hoofdstuk gaan we meer in detail in op de verschillende aspecten van het werk van een coach. Daarna beschrijven we de rollen en de verantwoordelijkheden van een specifieke coach: de casemanager.

4. Iigma methodologie en case management

Dit hoofdstuk gaat over de professionele rollen en competenties van een igma coach. Deze rollen en competenties hebben een nauwe relatie met het Europese beroepsprofiel van een studie- en loopbaanadviseur dat ontwikkeld is in het NICE-project en is erkend binnen de meeste Europese landen. De eerste paragraaf gaat in op de taken die te maken hebben met het werk van de igma coach, de integration agent. Deze taakbeschrijving wordt daarna gebruikt om het beroepsprofiel met deze inhoud te verrijken zodat het aansluit bij de context van de coach. In de tweede paragraaf wordt ingegaan op bijzondere verantwoordelijkheden en taken van een coach die werkt als casemanager. In de laatste paragraaf wordt ingegaan op gender sensitieve counseling en wat dit betekent voor de vaardigheden en verantwoordelijkheden van de coach zoals beschreven in de eerdere paragrafen.

Over het profiel van een igma coach

Stafleden die de igma methodologie gebruiken (het woord staf gebruiken we hiervoor coaches of in de sfeer van integratie de “Integration Agent”) opereren binnen of namens lokale of regionale dienstverleners. Om optimaal gebruik te maken van de verschillende voor handen zijnde diensten, en daar waar mogelijk deze te combineren is het noodzakelijk dat er sprake is van een groot aanbod van verschillende activiteiten (de ladder afdekkend). En hiermee verbonden is het noodzakelijk dat de Integration Agent over kennis en vaardigheden beschikt om het juiste aanbod aan dienstverlening te doen.

De voornaamste vereiste vaardigheden en verantwoordelijkheden van de Integration Agent zijn:

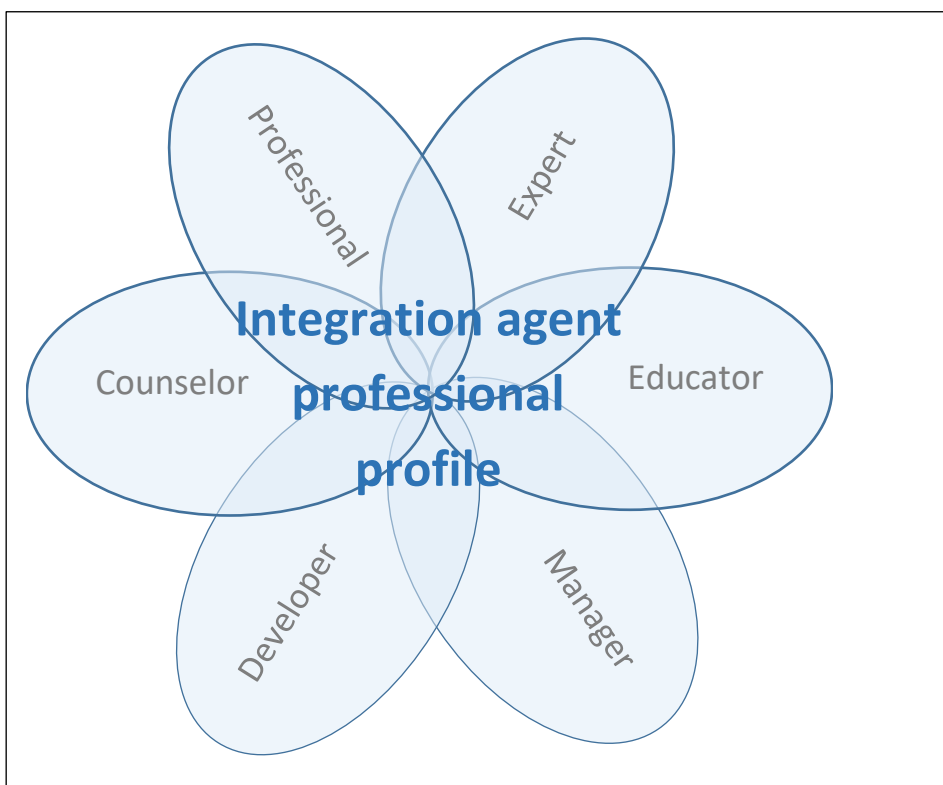
- Organiseren en uitvoeren outreachende activiteiten om in contact te komen met en commitment te krijgen van de doelgroep.
- Probleem analyse uitvoeren en intake verzorgen.
- In beeld brengen van beschikbare diensten van het regionale netwerk en mogelijkheden rondom werk.
- In kaart brengen van mogelijkheden en belemmeringen bij de cliënt.
- Overeenstemming krijgen met cliënt en netwerk omtrent doel en eerste stappen.
- Zorg dragen voor uitvoering van overeengekomen acties.
- Bewaken van het voortgangsproces.
- Zorgen voor voortgang wanneer verstoringen optreden.
- Evalueren van uitkomst en de kwaliteit van de procesgang.
- Het proces herhalen (graduele progressie).
- Op transparante wijze rapporteren en verantwoording afleggen.

- Cliënt volgen nadat officieel overeengekomen programma is afgesloten.
- Bijdragen aan de ontwikkeling van de eigen organisatie (lerende organisatie).
- Bijdragen aan de ontwikkeling van het regionale netwerk (lerend netwerk).
- Bijdragen aan de eigen professionele ontwikkeling (leren als professional).

Om de bovengenoemde verantwoordelijkheden goed te kunnen uitvoeren moet een Integration Agent competent zijn in de volgende 6 *professionele rollen*:

1. Loopbaanleraar
2. Expert loopbaaninformatie en assessment;
3. Programma- en servicemanager;
4. Ontwikkelaar sociale systemen en interventiepleger;
5. Loopbaanadviseur;
6. Reflective professional.

Veel van het karakter van het werk van de igma coach heeft sterke overeenkomsten met het werk van een loopbaanadviseurs opererend in de wereld van onderwijs en werk: weten hoe een carrièrepad te ontwikkelen, hoe individuen te motiveren, hoe cliënten te ondersteunen om actie te ondernemen om hun eigen carrière ter hand te nemen.



- **Loopbaan leraar:**

Als loopbaan leraar leert de coach individuen de loopbaancompetenties en vaardigheden te verwerven zodat zij zelfstandig hun eigen loopbaan (verder) kunnen managen. De aandacht gaat uit naar het versterken van eigen reflectie en eigen leervermogen (Leren leren) , zodat individuen zelf-managend en onafhankelijk worden van de voorzieningenstructuur, en hun eigen loopbaan kunnen blijven vervolgen.

Een loopbaan leraar besteedt aandacht aan de ideeën en opvattingen van een client en waar deze zich mee identificeert en wie men denkt te zijn. Binnen de Zweedse maar ook Nederlandse context kan het bijvoorbeeld lastig zijn dat men zich dient te identificeren met de cultuur van gender gelijkheid. Dat kan tot allerlei problemen in keuzes en voortgang leiden. De mate waarin de loopbaanadviseur zich bewust is van zo een identificatieprobleem en op welke niveaus dit speelt geeft belangrijke informatie over de interacties die mogelijk zijn om van deze cultuurconfrontatie te leren ten behoeve van de verdere loopbaan.

- **Expert loopbaaninformatie en assessment:**

Als expert op het gebied van loopbaan en assessment steunt de Integration Agent individuen bij het in kaart brengen van eigen mogelijkheden en behoeften, en weet deze informatie te verbinden met vereisten en mogelijkheden van het onderwijssysteem en de (regionale) arbeidsmarkt. De specialist is bewust van de onderliggende mechanismen rond sexe ongelijkheid en gender constructie die er voor zorgen dat vrouwen niet solliciteren op of een baan of opleiding willen die buiten de normen valt van het land waar zij vandaan komen. Denk aan weerstand van mannen om in de kinderverzorging te werken, of van vrouwen om in de bouw te werken. Sommige normen zijn regionaal, anderen zijn meer algemeen en gelden voor Europa of Noord-Europa. Loopbaaninformatie evenals de bronnen hiervoor kunnen gemakkelijk gebaseerd zijn op wat als norm geldt, op wat mannen en vrouwen horen te doen, of wat is toegestaan in een bepaalde context.

- **Programma en service manager:**

In de rol van de programma- en servicemanager zorgt de Integration Agent ervoor dat loopbaanadvies en counseling geboden worden in nauwe samenwerking met het netwerk van diensten en ondersteuning in de regio. Hij/zij zorgt ervoor dat diensten aangeboden worden die passen bij de behoeften van het individu en het doel van het loopbaantraject, rekening houdend met graduele progressie van de cliënt. Ook let hij/zij erop dat diensten efficiënt worden geleverd. Als programmamanager is men zich ervan bewust dat normering in het kader van sexe ongelijkheid overal plaatsvindt, dus ook binnen het netwerk waarin het programma uitgevoerd wordt. Als op de werkplek een sterke gender constructie plaats vindt, dan heeft het weinig zin als alleen coach en cliënt zich hiervan bewust zijn. Ook de werkplek zal dus om aandacht van de coach vragen.

- **Ontwikkelaar sociale systemen en interventiepleger:**

In de rol van ontwikkelaar van sociale systemen en als interventiepleger daarin ondersteunt de Integration Agent individuen door mislukken of tegenslag zoveel als mogelijk te voorkomen. Hij/zij draagt bij aan de kwaliteit van opleidings- en werkomgevingen door te netwerken, door consultaties en voorspraak. Niet in de laatste plaats draagt hij/zij bij aan de effectiviteit van de diensten die aangeboden worden door het regionale netwerk.

- **Loopbaanadviseur:**

Als een loopbaanadviseur helpt de Integration Agent individuen om hun eigen situatie te begrijpen, te reflecteren en om oplossingen te vinden. Het voornaamste doel is om het zelf-managend vermogen van het individu te vergroten wat betreft het volgen van een opleiding en het vinden van werk.

- **Reflectieve professional:**

De Integration Agent is een reflecterende professional die de relatie weet te reguleren met cliënten, met professionals onderling en met belanghebbenden (denk aan gemeentelijke diensten zorg en welzijnsorganisatie, werkpleinen etc.). Daardoor is de professional in staat om constructieve relaties te onderhouden, rolconflicten te vermijden en een balans te vinden tussen zijn rol en de belangen van anderen. Naast kritisch denken en reflecteren gaat het om het hanteren van professionele normen en waarden en een ethische beroepsstandaard.

De bovenstaande rollen vragen ook om een ontwikkeling van kennis, inzicht en feedback vanuit drie verschillende perspectieven:

- De taken en rollen als individuele professional;
- De organisatie waarde professional voor werkzaam is;
- Het lokale of regionale netwerk dat de mogelijkheden dient te bieden voor een succesvolle integratie / participatie.

De implementatie van de igma methodologie zorgt voor feedback vanuit deze verschillende gebieden. Zeker waar de case manager de hierboven benoemde zes rollen vervuld.

Wat is een case manager?

Een casemanager is de persoon die verantwoordelijk is voor de door de klant gewenste uitkomst, die de route die de klant volgt monitort en controleert vanaf de start tot aan het einde. De casemanager moet zorgen dat de klant gebruik kan maken van de door hem/haar gewenste diensten. Voor een succesvolle deelname van risicojongeren aan de maatschappij betekent dit niet alleen ondersteuning bij het zoeken naar ondersteuning of zorgfaciliteiten maar ook gelijktijdig zorgen voor een (vrijwilligers)werk om jongeren te helpen zich te

oriënteren op de arbeidsmarkt en om hen te laten wennen aan de normen en waarden die gelden op de arbeidsmarkt.

Om goed te kunnen werken moet de casemanager informatie over de klant hebben en dit vraagt om input vanuit het netwerk: informatie vanuit de intake, informatie van een coach die de klant in een specifieke fase van zijn/haar loopbaan begeleidt.

Een casemanager hoeft niet noodzakelijkerwijs zelf specifieke diensten aan te bieden. Een casemanager moet vooral de zaak organiseren, de juiste voorwaarden creëren, zorgen dat anderen hun werk goed kunnen doen. Of een casemanager ook zelf met een specifieke klant aan de slag gaat hangt af van de lokale context en de middelen, alsook van de wijze waarop het beleid voor nieuwkomers is georganiseerd op het lokale niveau. Hoe kleiner de gemeente hoe meer waarschijnlijk het is dat er sprake is van een samengaan van de rol van casemanager met die van verlener van specifieke diensten.

Door het invoegen van dit concept in het lokale (en deels regionale netwerk) is aan de belangrijkste vereisten voldaan om te komen tot een betere samenwerking tussen de verschillende dienstverleners en een betere afstemming van de diensten.

In het implementatie programma van igma voor het organiseren en implementeren van casemanagement worden verschillende mogelijkheden bediscussieerd en uitgewerkt. Tevens worden er enkele voorbeeld instrumenten aangereikt die het werk van de case manager ondersteunen.

Over gender-sensitieve coaching en case management

Bewustzijn van de sexe ongelijkheid en de wijze waarop gender geconstrueerd wordt is een belangrijke voorwaarde om gender sensitief te kunne coachen. Er is geen slim alternatief om gender gelijk te counselen zonder begrip te hebben van de wijze waarop vrouw-zijn is geconstrueerd. Begrijpen wat gender is, hoe individuen geconstrueerd worden tot stereotypen, hoe vrouwen en vrouwelijkheid en man en mannelijkheid geconstrueerd worden in de verschillende contexten (thuis, baan, leiding, onderwijs, coaching....) Dat zijn zaken die minimaal in een training aan de orde komen, een training voor coaches en hun managers..

De training stelt de volgende basisvragen aan de orde:

- Hoe gender-biased ben ik zelf? Een coach en case manager dient zich bewust te zijn van hoe hij/zij vrouwen zien om provocatie en irritatie te voorkomen. Als een coach de opvatting heeft dat een vrouw geen beroep uit kan oefenen waarvoor fysieke kracht nodig is, dan zal een vrouw waarschijnlijk geen baan aangeboden krijgen die als

mannelijk geldt. Daar bestaat een diep maar onbewust idee over dat daar veel spierkracht voor nodig is. Is men zich bewust van dit soort biases dan heeft men ook een meer open blik voor wie waarvoor geschikt kan zijn.

- Hoe gender-biased is mijn organisatie? Als de overheersend gedachte is dat vrouwen veel minder behoefte aan een baan als hun mannen (ook al hebben ze geen man), dan zullen er minder middelen voor counseling voor vrouwen zijn in vergelijking met mannen. Neem bijvoorbeeld de tijd die ervoor is om met een expert te praten over geschikte beroepen.
- Hoe gender-biased is mijn aanpak als coach / case manager? Hoe praat de coach met vrouwen? Welke vragen worden gesteld? Worden vrouwen als gevoelig en kwetsbaar gezien, vatbaar voor religieuze uitingen of van andere zaken die een barrière kunnen zijn?

5. Iigma methodologie en lokale samenwerking

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op het concept graduele progressie zoals genoemd in hoofdstuk 2. In de eerste paragraaf wordt een voorbeeld gepresenteerd. In de daarop volgende paragrafen wordt uiteengezet hoe het progressie concept bijdraagt aan het creëren van een gedeelde visie op de uitdaging waar de stakeholders voor staan, wat er dient te gebeuren en hoe dat dient te gebeuren. Zo een gedeelde visie vormt de basis om te komen tot een betere samenwerking tussen stakeholders en een meer efficiënte en effectieve dienstverlening.

Iigma progressieladder

Zoals in eerdere hoofdstukken is aangegeven vorm het concept van de graduele progressie (de ladder) het skelet van de igma methodologie. Het zorgt niet alleen voor dat er kennis wordt opgedaan over de wijze waarop je succesvol op de arbeidsmarkt begeeft of hoe je opnieuw gaat scholen, maar het voorziet in een basis voor het werk van de casemanager. En het is een middel om het effect van de begeleiding en de aangeboden diensten te meten. In dit hoofdstuk gaan we nog in op een derde mogelijkheid waarbij graduele progressie wordt gebruikt.

Een voorbeeld van de progressie ladder is hier onder gegeven.

1. **Identification**
2. **Engaging**
3. **Initial Guidance**
4. **Exploration**
5. **Prior and Mutual Commitment**

6. **Indication**
7. **Self-Management**
8. **Setting Goals**
9. **Progress Planning**
10. **Commitment**

11. Follow Up Exploration/Assessment
12. Case Review
13. Personal and Social Skills
14. Basic Skills
15. Employability Skills
16. Personal Orientation to the Labour Market
17. Linking Learning
18. Job Search Skills
19. Training Period/Work Placement
20. Mediation (Employment, Training, Education)
21. Mediated
22. After Care in Employment, Training or Education

23. Functioning successfully in a job or an educational program (for a period of at least half a year)

Bij de Iigma methodologie staan de stakeholder organisaties samen voor de uitdaging om bovenstaande route van graduele progressie te formuleren voor hun specifieke doelgroep. De stakeholders komen gezamenlijk tot een gedeelde visie op de route die individuen moeten ontwikkelen. De hierboven aangehaalde progressieladder is ontwikkeld door alle stakeholders samen in Newcastle (Engeland), om de ontwikkelingsroute voor jonge school drop-outs die niet de minimaal benodigde diploma's bezitten te beschrijven. Niet alle jongeren hebben alle stappen doorlopen, maar vooral voor diegene in de moeilijkste situatie moeten er voor alle stappen afspraken worden gemaakt.

Gedeeld begrip en samenwerking

Gedeeld begrijpen van processen is een vereiste voor goede samenwerking. Door het pad dat de klant moet doorlopen in detail te beschrijven krijgen de stakeholders ook een beter inzicht in hun eigen mogelijke rol en in de wijze waarop de elkaars dienstverlening op elkaar kunnen afstemmen. Zo kan bijvoorbeeld een stageperiode de ontwikkeling op meerdere fronten bewerkstelligen als dit in goed overleg tussen werkgever en trainingsinstituut wordt vastgesteld. De effectiviteit van een talencursus en de kennis over de waarden van een maatschappij kunnen toenemen door een talencursus te combineren met vrijwilligerswerk, een stage of een klein baantje. Dit geldt als de acties worden geplaatst in het perspectief van de ontwikkelingsroute van de doelgroep en niet als een eindstation.

Gedeeld begrip en good governance

Een ander effect van het beschrijven van een ontwikkelingsroute van een klant in kleine en wel gedefinieerde stappen is dat zo een beschrijving ervoor zorgt dat de ontwikkeling zichtbaar en meetbaar is. Het wordt zo mogelijk om op elk gewenst moment in het ontwikkelingsproces aan te geven waar de klant is. Stakeholders moeten vooraf gezamenlijk vaststellen wanneer en hoe zij deze mogelijkheid tot meten gaan benutten. Wordt de progressieladder gekoppeld aan een bestaand administratief systeem of niet. Bestaat er de bereidheid om aanvullende maatregelen en indicatoren te integreren? Extra maatregelen kunnen o.a. inhouden:

- Tijd registratie: hoeveel tijd wordt er besteed aan de verschillende stappen van de ladder.
- Incorporatie van gedetailleerde parameters om de karakteristieken van de doelgroep te beschrijven.
- Incorporatie van gedetailleerde parameters om vroegtijdig verlaten van het programma of stoppen met het programma vast te leggen.
- Incorporatie van parameters om vast te leggen waar klanten naar toe gaan als zij het programma verlaten of beëindigen

Uiteraard is het verzamelen van extra informatie alleen zinvol als het duidelijk is waarvoor de informatie zinvol is en hoe deze op een eenvoudige manier kan worden verzameld. Dit dienen de stakeholders te bespreken als onderdeel van de introductie van de igma methodologie. Als stakeholders besluiten tot het verzamelen van informatie dan kunnen deze data waardevolle informatie opleveren over:

- Welke cliënten kunnen snel vooruit op de ladder, en waarom?
- Welk deel van de ladder kost het meeste tijd, en waarom is dit? Wat kunnen we doen om dit op te lossen?
- Welke cliënten behalen de doelen van het programma?
- Welke behalen de doelen niet en hoe komt dit?
- Welke cliënten haken af, en om welke redenen? Wat kunnen we doen om afhaken te voorkomen?
- Welke cliënten stoppen tijdelijk en waarom? Wat is nodig om dit te voorkomen?

Antwoorden op dergelijke vragen bieden de stakeholders de mogelijkheid om goed beleid uit te voeren: bewijzen dat het publieke geld dat zij hebben uitgegeven goed is besteed: creëren van kans om te leren en verbeteren. Iigma biedt enkele templates en voorbeelden om de discussie over dit aspect van de methodologie te faciliteren.

Betrokkenheid van de werkgever

En tenslotte geeft een gedeelde visie op de verschillende stappen die nieuwkomers moeten doorlopen een goede context om de betrokkenheid van werkgevers te regelen. Werkgevers kunnen op verschillende manieren een bijdrage leveren. Zij kunnen bijvoorbeeld werkervaringsplekken aanbieden, of kleine baantjes die aansluiten bij zekere kennis en vaardigheden, of proefsessies die de loopbaanoriëntatie van nieuwkomers stimuleren of door een omgeving aan te bieden waarin basisvaardigheden en competenties kunnen worden ontwikkeld. Dit geeft de nieuwkomer ook mogelijkheid om iets terug te doen, een zingeving en helpt als motivator. Afhankelijk van de positie van de nieuwkomer op de progressieladder kan de werkgever worden betrokken. Het is voor de casemanager een uitdaging om een netwerk met werkgevers op te zetten zodat er een divers palet van ondersteuning aan te bieden is voor een veelheid van stappen op de ladder. In het volgende hoofdstuk wordt hier dieper op ingegaan.

6. Iigma methodologie en betrokkenheid van werkgevers

Dit hoofdstuk gaat over werkgeversbetrokkenheid. Twee aspecten van werkgeversbetrokkenheid zullen hier aan bod komen. Werkgeversbetrokkenheid is nodig om de kloof te kunnen dichten tussen de kennis en vaardigheden die nieuwkomers nu hebben voor de arbeidsmarkt, en de kennis en vaardigheden die zij nodig hebben om een duurzame plek op de arbeidsmarkt te kunnen bereiken. In het eerste deel van dit hoofdstuk wordt ingegaan op de wijze waarop een netwerk van werkgevers opgebouwd kan worden. In het tweede deel wordt ingegaan het de soort ondersteuning die werkgevers kunnen gebruiken wanneer een nieuwkomer bij hen in dienst komt of voor werkervaring komt. Hoe kan men hier een succes van maken? In het laatste deel van het hoofdstuk wordt ingegaan op het genderspect aan de zijde van de werkgever. Hoe kan een coach een werkgever ondersteunen om omstandigheden te creëren waardoor er daadwerkelijk gelijke kansen zijn voor elke doelgroep?

Werven van werkgevers

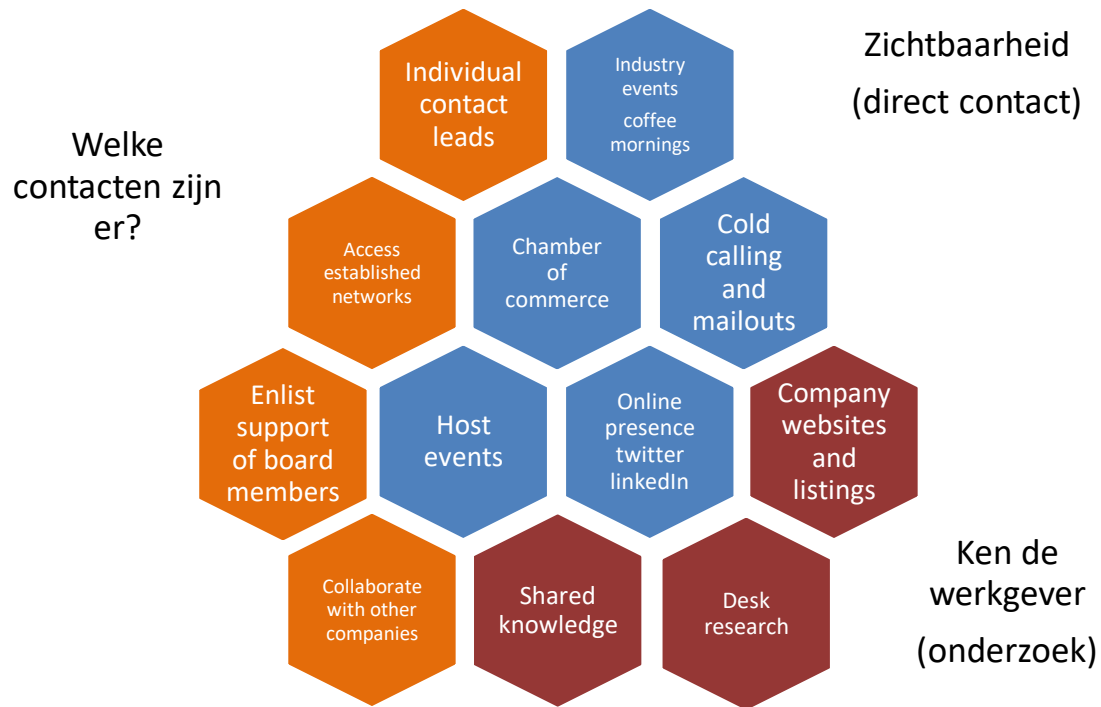
Het opbouwen van een netwerk van werkgevers voor de arbeidstoeleiding van een bepaalde doelgroep kan een hele uitdaging zijn. Niet in de laatste plaats omdat men te maken krijgt met het corrigeren van (historisch gegroeide) en door media beïnvloede beeldvorming. De algemene werkwijze van het benaderen van werkgevers moet daarom aangevuld worden om de werkgever specifieke kennis van de doelgroep te geven. Binnen igma femina gaat het dan om de kennis over migrantenvrouwen.

Principes rond werkgeversbetrokkenheid:

Netwerkvorming begint met het in kaart brengen van een aantal sleutelfiguren die een beter begrip van de doelstelling van het project en de missie van de organisatie dienen te hebben om zich daar aan te kunnen committeren en mee te gaan werken.

Ervaringen (succesvolle projecten) uit het verleden helpen om een naam te krijgen en vertrouwen te bewerkstelligen. In deze eerste fase kan de inzet van mensen die ervaring hebben in relatiebeheer een belangrijk hulpmiddel zijn.

Een combinatie van methodieken kan ingezet worden voor het opbouwen van een netwerk.



figuur 6.1

Belangrijk is om een werkgever te benaderen vanuit het perspectief van de ondernemer, en wat deze nodig heeft. Alleen zo kan men maatwerk bieden. In figuur 1 worden verschillende mogelijkheden geschetst om in contact te komen met werkgevers. Enerzijds vanuit bestaande contacten, anderzijds door het creëren van mogelijkheden voor direct contact. Beide benaderingswijze worden effectiever naarmate men meer en betere kennis heeft van de werkgever, de branche en markt, het soort bedrijven in een branche, de omvang, ontwikkelingen in de markt, aanbod van werknemers, beleid op branche niveau, aandacht voor sociaal ondernemerschap en maatschappelijke verantwoordelijkheid en de wijze waarop men dat vorm denkt te geven etc. etc. Al deze kennis kan gebruikt worden om de

boodschap van het project goed te verpakken en over te brengen. Net zo belangrijk is het om te weten of er bepaald beleid of bepaalde aandacht juist *niet* is / dat er geen aandacht besteed wordt aan maatschappelijke verantwoordelijkheid, of bijvoorbeeld aan afstemming van personeelsbestand op het klantenbestand.

Een overzicht van mogelijke overwegingen:

De werkgever wil:	Een werkgever wil niet:
<ul style="list-style-type: none"> • Voordelen zien van het contact / de relatie • Voordeel zien van werken met een bepaalde doelgroep • Plan of voorstel dat past in eigen agenda / beleid • Kennis van alle ins en outs • Heldere, efficiënte en doelgerichte acties • Commitment laten zien bij het oplossen van maatschappelijke vraagstukken • Betrokkenheid voor bekendheid • Samenwerken met organisaties of instellingen die waarde weten toe te voegen 	<ul style="list-style-type: none"> • acties die tijdrovend zijn en geen duidelijke opbrengst hebben • Werken met organisaties die ongestructureerd zijn en/of onduidelijke doelstellingen hebben • Benaderd worden zonder goede onderbouwing (cijfers) • Benaderd worden met een ongestructureerd voorstel • Investeren zonder opbrengst of bijdrage aan eigen (toekomstige) agenda • Precies hetzelfde doen als de concurrentie doet • Onnodige of tijdrovende handelingen of activiteiten moeten verrichten

Bovenstaande overwegingen die een werkgever kan hebben om aan een project voor een doelgroep mee te werken laten eens te meer zien dat goede kennis van de werkgever zelf en van de markt waarin hij beweegt van groot belang is. Alleen dan kan een samenwerkingsvoorstel zodanig vertaald worden dat zij aansluit bij datgene wat de werkgever beweegt, en die de samenwerking zelf ook tot succes leidt.

Ondersteuning van werkgevers

Is er commitment van een werkgever om een plaats aan te bieden om werkervaring op te kunnen doen, dan dient vervolgens de werkgever ondersteund te worden om die plaatsing tot een succes te maken en de bereidheid te creëren voor een eventueel vervolg. Elke plaatsing bij een werkgever draagt bij aan de reputatie van de doelgroep zelf, van het project of programma en van de organisatie die dat project of programma uitvoert.

Uit ervaring in de samenwerking met werkgevers blijkt dat een succesvolle plaatsing bij een werkgever baat heeft van: zorgvuldig delen van informatie, kennis en verwachtingen, tijdige interventies, aanbieden van verschillende mogelijkheden van ondersteuning. Niet alleen richting werkgever maar ook richting doelgroep/ het individu.

Typische vormen van ondersteuning van een werkgever

- Voorafgaand overleg met een ervaren vertegenwoordiger
- Informatiepakket, met informatie over o.a. het programma, beoogde resultaat, basis verwachtingen en input, en geboden ondersteuning
- Informatie (vraag en antwoord) rond voornaamste aandachtspunten wat betreft het werken met deze doelgroep
- Lijst met voornaamste contacten in verband met mogelijke vragen tijdens de plaatsing
- Een schema van de ondersteuningsactiviteiten en follow-up zowel voor het individu als voor de werkgever
- Eindevaluatie waarin nagegaan wordt of aan de verwachtingen is voldaan en beoogde doelen zijn gehaald, en of er daaruit eventuele lering getrokken kan worden

Niet alleen de werkgever dient goed geïnformeerd en voorbereid te worden. Succesvolle plaatsing en een succesvolle en duurzame samenwerking met een werkgever is ook gebaat met een goede voorbereiding van het individu dat geplaatst wordt. Denk daarbij aan zaken als: wat verwacht de werkgever van je, wat zijn je taken, wat zijn je collega's en wat verwachten die, hoe dien je je te gedragen, wat zijn je plichten, waar heb je recht op, je werktijden, je kleding etc.

Over werkgevers en een gender sensitieve houding

Vanuit een gender-sensitieve benaderingen zijn er twee kernaspecten waar rekening mee gehouden dient te worden:

1. Wat betekent een gender-sensitieve aanpak van een coach bij het opbouwen van een ondernemersnetwerk? Daarbij hoort ook begrip omtrent gender sensitief werven van personeel.
2. Bij het samenwerken, welk advies kan de werkgever gegeven worden rondom gender-sensitieve aspecten van personeelsbeleid en van aannemen van migranten vrouwen (voor werkervaring) in het bijzonder: vooroordelen tegengaan, gelijkheid van kansen, regelen van een goede introductie etc. .

De volgende adviezen kunnen een soort indicator of maat zijn voor succesvolle integratie:

- Zijn coaches zich bewust van de wijze waarop middelen (tijd) verdeeld worden vanuit een gender perspectief? Besteden zij eenzelfde hoeveelheid tijd aan het counselen van vrouwen als aan mannen? Hebben zij daadwerkelijk onderzocht hoeveel en hoe zij hun tijd besteden aan immigranten-vrouwen, en bespreken zij dat met hun collega's? In het Zweedse voorbeeld is naar voren gekomen dat coaches en begeleiders van het arbeidsbureau meer tijd besteden aan het begeleiden en coachen van mannen dan aan vrouwen, en dat zij het bovendien zinvoller vinden om mannen te begeleiden.
- Hoe gaan coaches op met aanvullende ondersteuning en coaching? In het Zweedse voorbeeld zetten coaches voor mannen significant vaker aanvullende counseling en ondersteuning in dan bij vrouwen.
- Is de inzet van de coaching en counseling gericht op een langdurig verblijf in het gastland, met als startpunt de gewenning en aanpassing aan het gastland? Is het mogelijk om ter discussie te stellen de onderwijsmogelijkheden die er zijn voor vrouwen indien zij in het gastland blijven en wanneer zij terug willen naar het land van herkomst? Hierdoor zou een gesprek kunnen ontstaan over wat vrouwen werkelijk belangrijk vinden. In het Zweedse voorbeeld komt naar voren dat er een sterke weerstand is bij sommige vrouwen om in hun hoofd "Zweeds" te worden. Dat gevoel leidt er toe dat gekozen wordt voor een parttime baan in plaats van full time, of dat men kiest voor iets dat de eigen culturele identiteit verstrekt. Het gaat dan om werk binnen de eigen community van nieuwkomers uit het eigen land van herkomst. De counselors brengen dit nu vaak als een weerstand of hindernis die overwonnen moet worden. De vraag hoe men beter zicht krijgt op de behoeftes van vrouwen wordt echter niet gesteld.
- Vraagt de counselor naar goed door naar eerder onderwijs en opleiding en opgedane ervaringen, en hoe worden deze systematisch in kaart gebracht en gevalideerd, rekening houdend met de positie van vrouwen in de landen van herkomst? Hoe worden ervaringen gebruikt bij het ontwikkelen van een loopbaan(perspectief)?
- De familiesituatie is een belangrijke factor, ook al moet de counselor er voor waken om vrouwen niet te typeren als echtgenote, moeder en dochters die een uitgebreide verantwoordelijkheid hebben voor de thuissituatie en een leven als huisvrouw.
- Nemen counselors voldoende tijd om te onderzoeken wat de motieven zijn voor een bepaalde keuze? In de Zweedse situatie blijkt dat er culturele factoren zijn die er voor zorgen dat vrouwen uit Thailand fulltime willen werken en geld naar de ouders sturen. De opvatting dat alle migrantenvrouwen als groep dezelfde behoeftes en voorzieningen dienen te hebben die verbonden zijn aan het huisvrouw zijn, die opvatting moet uitgedaagd worden.

- Hebben de counselors een bewustwordingstraining gevolgd over gender constructie?
- Zijn de counselors bewust gemaakt van hun eigen ideeën over gender en bijhorende waarden, rollen en opvattingen?

Annexes

Modules en inhoud van het trainingscurriculum

Module 1 De igma femina methodologie

- Het professionele profiel
- Samenwerking met stakeholders
- Graduele progressie
- Case management
- Bewustwording van de gender constructie

Module 2 Keuzebegeleiding en coaching

- Coaching en motivatie
- Coaching en communicatie
- Coaching en graduele progressie
- Coaching en actieplan
- Coaching vanuit het gender perspectief

Module 3 Profileren en assessment

- Sleutelcompetenties voor leren en werken
- Sleutelcompetenties voor actief burgerschap
- Assessment van harde en zachte vaardigheden
- Assessment vanuit het gender perspectief

Module 4 Iigma femina werkgeversbetrokkenheid

- Netwerken
- Arbeidsmarktinformatie verkrijgen
- Sociale verantwoordelijkheid en sociale innovatie
- Leerwerkplek en mentorschap
- Gender bewustzijn en werkgeverschap

Alle modules worden op 2 verschillende niveaus aangeboden: op niveau gaat het vooral om kennisoverdracht over het onderwerp, op niveau gaat het om het toe kunnen passen van deze kennis.