

Divosa Benchmark Statushouders & Inburgering: Vrouwelijke statushouders

Laatste update: 23 juli 2025

Inleiding

De statushouders die vanaf 2014 zijn gevolgd in de cohortstudie Asiel en Integratie van het CBS, zijn nu tien jaar in Nederland. Cijfers uit registerdata en aanvullend onderzoek, die verzameld zijn in deze cohortstudie, bieden belangrijke inzichten in de inburgering van statushouders in Nederland.

Samen met de Statistiek Wet Inburgering vormen de cijfers de basis voor de informatie in de Divosa Benchmark Statushouders & Inburgering. De Benchmark geeft een beeld van de situatie rond statushouders en gezins- en overige migranten in de eigen gemeente, en biedt deelnemers de mogelijkheid om eigen gegevens te vergelijken met meer dan 180 andere deelnemende gemeenten. Ook kunnen de deelnemende gemeenten alle cijfers op arbeidsmarktregioniveau met elkaar vergelijken.

Verschillen

Op verschillende vlakken zien we duidelijke verschillen tussen de cijfers over mannelijke en vrouwelijke statushouders. Deze zijn van invloed op de begeleiding en ondersteuning van deze doelgroep door gemeenten.

Zo zien we dat 55% van de statushouders uit cohort 2014, negen jaar na het verkrijgen van een vergunning, aan het werk is. Echter, bij de vrouwelijke statushouders is iets meer dan een derde na negen jaar aan het werk, en bij de mannelijke statushouders ongeveer twee derde. Dit verschil zien we ook bij andere cohorten.

Als we de arbeidsparticipatie van vrouwelijke statushouders in Nederland vergelijken met de arbeidsparticipatie van vrouwen in landen van herkomst (bijvoorbeeld Syrië), dan lijken vrouwelijke statushouders in Nederland juist vaker aan het werk te zijn dan vrouwen in het land van herkomst.

Cijfers op een rij

In deze rapportage zetten we cijfers uit de Divosa Benchmark Statushouders & Inburgering en cijfers uit het CBS Dashboard Asiel en Integratie over vrouwelijke statushouders op een rij. We bundelen inzichten uit onderzoek en geven voorbeelden van passende, gemeentelijke ondersteuning.

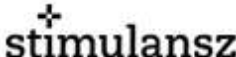
Definities en afbakening doelgroep

Deze rapportage is gebaseerd op cijfers uit de Divosa Benchmark Statushouders & Inburgering en het CBS Dashboard Asiel en Integratie.

- De Divosa Benchmark richt zich op ondersteuning van de gemeentelijke uitvoering; daarom volgen we inburgeraars vanaf het moment dat ze zijn gehuisvest in een gemeente.
- De cijfers op het CBS Dashboard laten de ontwikkeling van statushouders zien vanaf het moment dat zij een verblijfsvergunning hebben gekregen. De populaties zijn daarom niet één op één hetzelfde. In de rapportage geven we steeds duidelijk aan wat de bron van de cijfers is.

In deze rapportage kijken we afwisselend naar de totale populatie statushouders onder de 'oude' Wet inburgering 2013 (Wi2013) vanaf cohort 2014, en naar de totale populatie statushouders onder de 'nieuwe' Wet inburgering 2021 (Wi2021), met peildatum december 2023. Soms focussen we alleen op cohort 2014 of cohort 2019, om zo de ontwikkeling over tijd aan te geven. We geven dit duidelijk in de tekst aan.

'Vrouwelijke statushouders' is een publicatie van de Divosa Benchmark Statushouders & Inburgering, een samenwerking van Divosa, BMC en Stimulansz. Kijk voor meer informatie over de Divosa Benchmark op divosabenchmark.nl.

een samenwerking van     

BAANDSTAD PROFESSIONAL

Achtergrondkenmerken

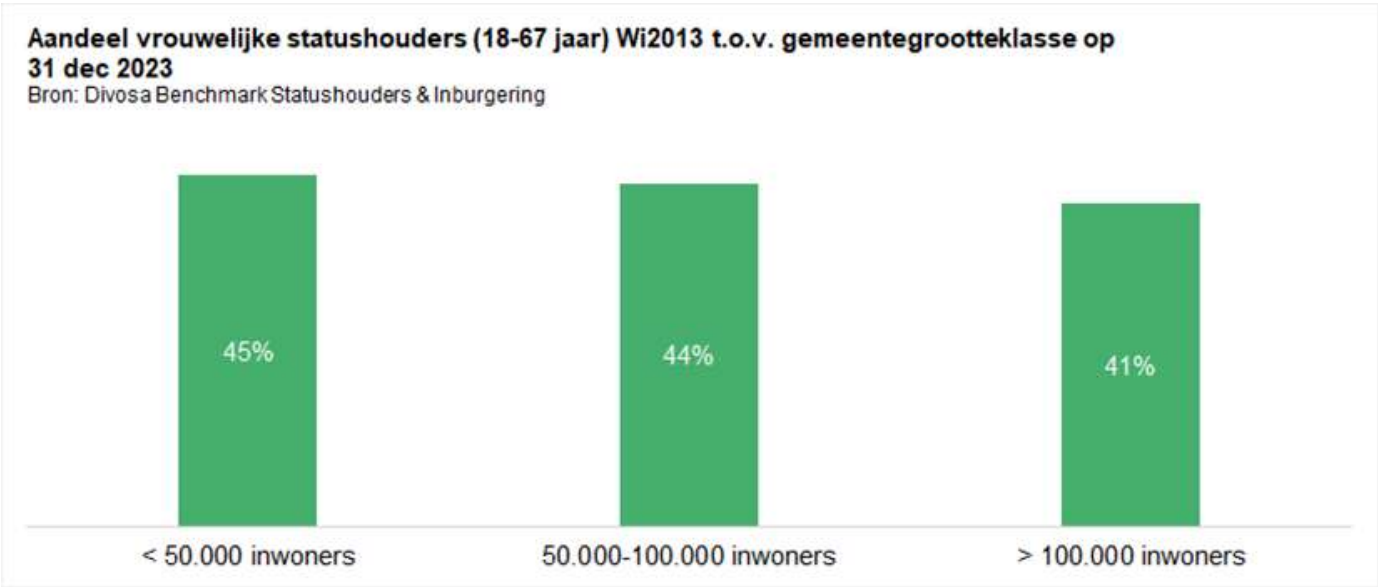
In het kort

- Vrouwen maken een kleiner deel uit van de totale groep statushouders
- Vrouwelijke statushouders wonen minder vaak in stedelijke gebieden
- Bijna de helft van de vrouwen heeft een partner en kinderen, maar vrouwen zijn sterk oververtegenwoordigd onder de groep alleenstaande ouders
- In de jongste leeftijdscategorieën zijn relatief minder vrouwelijke statushouders

Vrouwen maken een kleiner deel uit van de totale groep statushouders

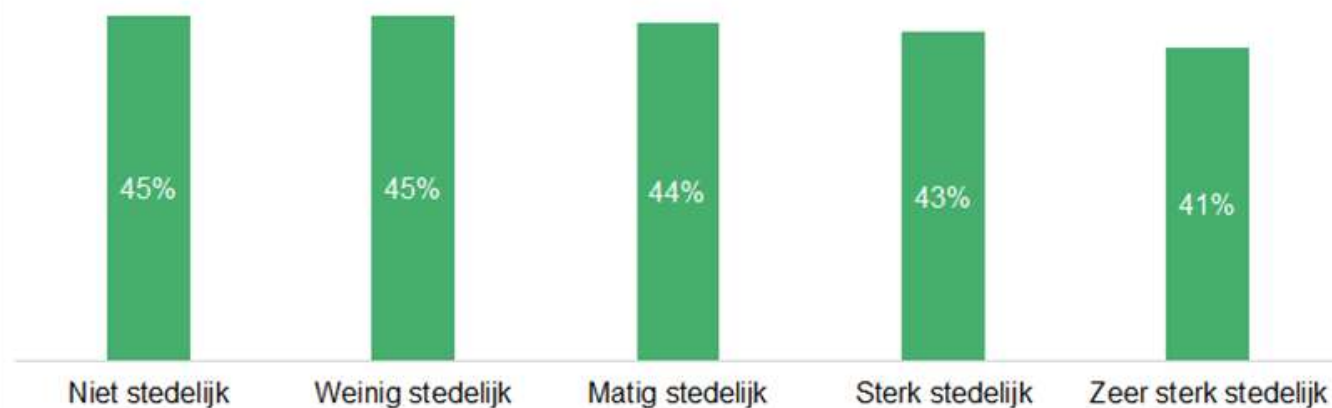
In de Nederlandse bevolking tussen de 15 en 67 jaar is de verhouding tussen mannen en vrouwen 50/50. Bij de groep statushouders zien we in de Benchmark dat vrouwen een kleiner aandeel uitmaken van de groep statushouders (18-67 jaar). In de periode 2018-2023 ligt het percentage vrouwelijke statushouders landelijk constant op 43%.

Eind 2023 is het aandeel vrouwelijke statushouders (18-67 jaar) in slechts 10 van de 185 benchmarkgemeenten meer dan 50%. De stedelijkheid van gemeenten heeft wel sterk effect op de man-vrouw verdeling van statushouders: hoe stedelijker de gemeente, hoe relatief minder vrouwelijke statushouders er aanwezig zijn. Hier lijkt ook een relatie te liggen met het type woningvoorraad dat een gemeente heeft.



Aandeel vrouwelijke statushouders (18-67 jaar) Wi2013 t.o.v. stedelijkheid op 31 dec 2023

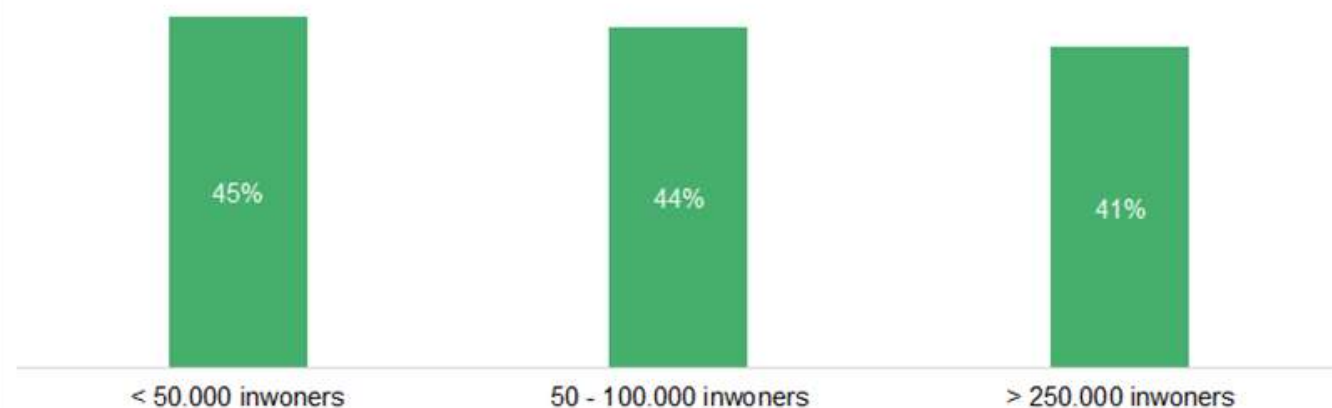
Bron: Divosa Benchmark Statushouders & Inburgering



De groep statushouders onder de Wi2013 is inmiddels groter en bestaat uit personen die sinds 2014 in een gemeente zijn komen wonen (niet in een COA-locatie). Echter, ook bij de kleinere groep statushouders die inburgeren onder Wi2021, zien we een vergelijkbaar patroon, waarbij vrouwen vaker in kleinere en niet-/minder stedelijke gemeenten wonen.

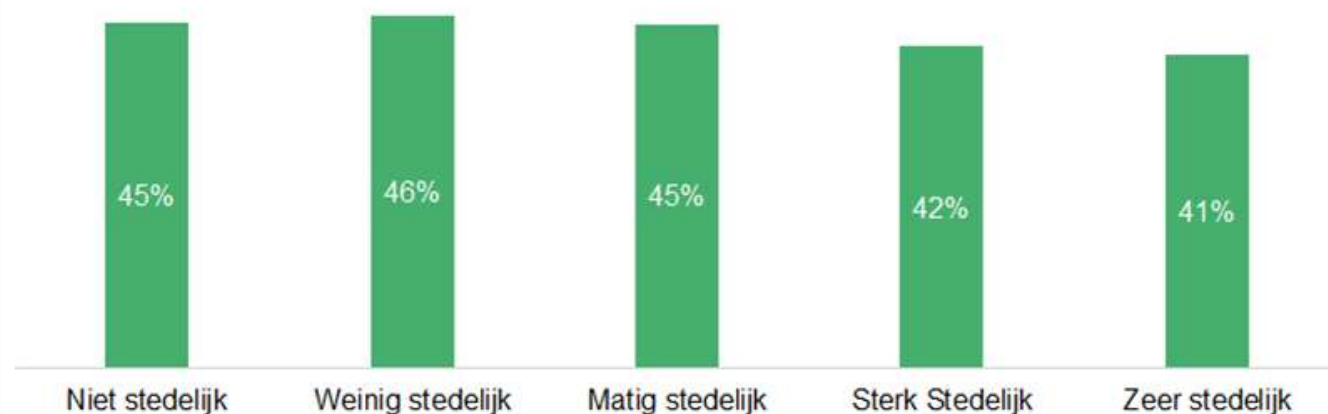
Aandeel vrouwelijke statushouders (18-67 jaar) Wi2021 t.o.v. gemeentegrootteklasse op 31 dec 2023

Bron: Divosa Benchmark Statushouders & Inburgering



Aandeel vrouwelijke statushouders (18-67 jaar) Wi2021 t.o.v. stedelijkheid op 31 dec 2023

Bron: Divosa Benchmark Statushouders & Inburgering

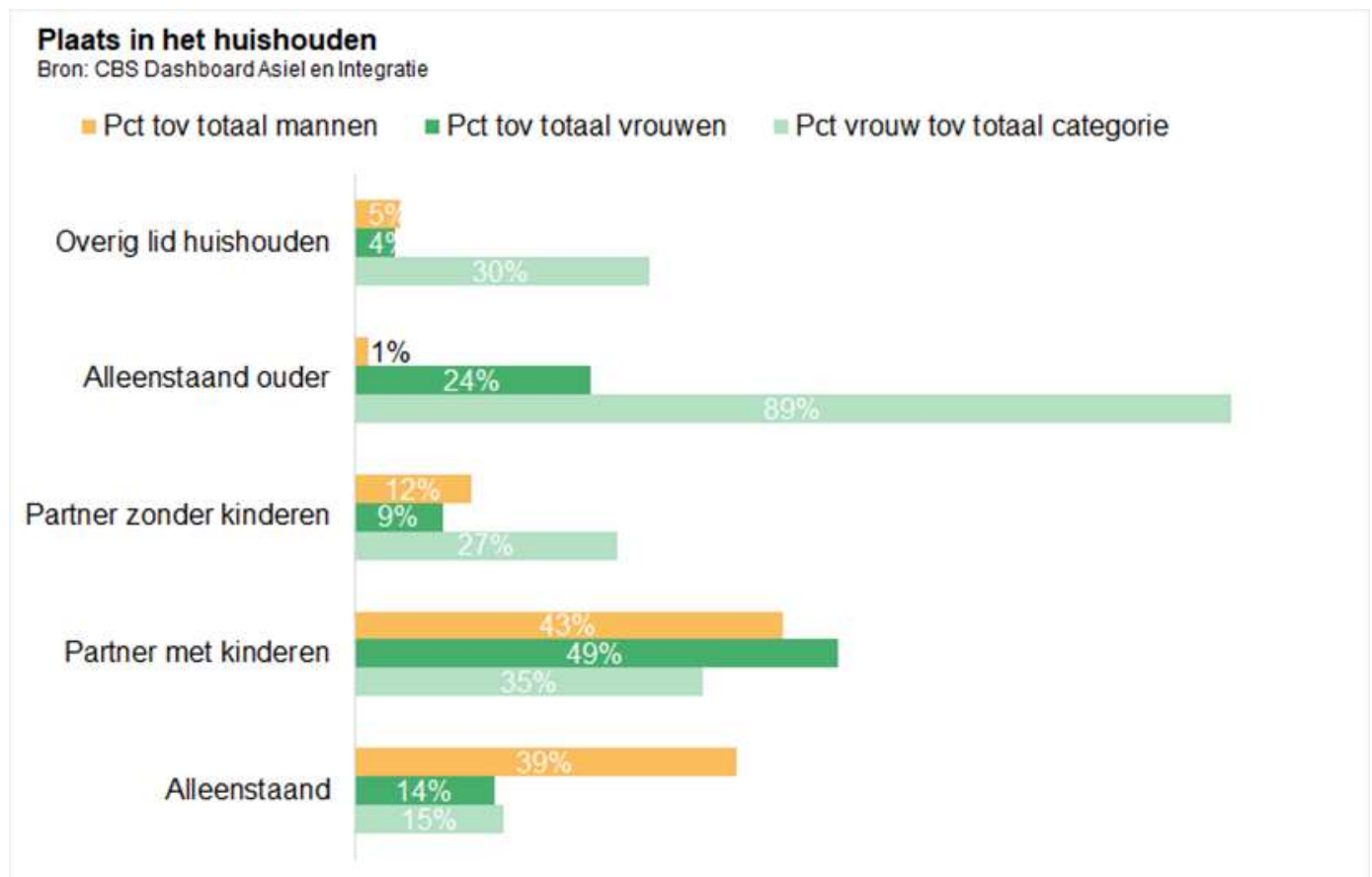


Bijna de helft van de vrouwen heeft een partner en kinderen, maar vrouwen zijn sterk oververtegenwoordigd onder de groep alleenstaande ouders

Uit de cijfers in het CBS Dashboard Asiel en Integratie blijkt dat er een duidelijk verschil is tussen mannelijke en vrouwelijke statushouders die in 2014 een verblijfsvergunning hebben gekregen, wanneer we kijken naar de plaats in het huishouden. Hierbij hebben we gekeken naar de statushouders uit cohort 2014, acht jaar na het verlaten van de COA-opvang. Thuiswonende kinderen en personen die uitgeschreven zijn uit het BRP, hebben we buiten beschouwing gelaten.

Bijna de helft van de vrouwelijke statushouders uit cohort 2014 heeft acht jaar na het verlaten van de opvang een partner en kinderen. Een kwart is alleenstaand ouder. Als we kijken naar de vertegenwoordiging van vrouwen per categorie, dan is het logisch om te verwachten dat vrouwen minder dan de helft uitmaken, omdat het aandeel vrouwelijke statushouders kleiner is. Echter, van alle alleenstaande ouders is 89% vrouw. Van alle mannen is slechts 1% alleenstaand ouder.

Ook in de totale Nederlandse bevolking is er een onevenredige verdeling tussen mannen en vrouwen als het gaat om alleenstaand ouderschap. In 2025 was van de alleenstaande ouders 20% man en 80% vrouw.



Uit een studie naar de samenhang tussen de gezinssituatie en arbeidsparticipatie blijkt dat het aandeel werkende vrouwen zonder kinderen, 4,5 jaar na vestiging in de gemeente, hoger ligt (22%) dan bij vrouwen met kinderen (8%). Bovendien neemt het aandeel werkenden sneller toe bij vrouwen zonder kinderen dan bij vrouwen met jonge kinderen in huis.

In de studie is ook onderzocht of de aanwezigheid van jonge kinderen in huis ook uitmaakt als er rekening gehouden wordt met andere relevante factoren, zoals:

- Hebben de statushouders hun inburgeringsexamens al gehaald?
- In welk jaar hebben ze een verblijfsvergunning gekregen?
- Leeftijd
- Herkomstland
- De stedelijkheid van de gemeente waarin ze wonen

De analyses bevestigen dat het hebben van kinderen en het krijgen van kinderen beide van belang zijn voor de arbeidsparticipatie van vrouwelijke statushouders. Ook het moment waarop vrouwen kinderen krijgen, speelt een rol.

In de jongste leeftijdscategorieën relatief minder vrouwelijke statushouders

In de factsheet Statushouders en gezinsmigranten: rapportage inburgering, onderwijs, werk en bijstand (2023) keken we al naar de leeftijdsverdeling van statushouders. Daarin zagen we dat er veel kinderen en jongeren onder statushouders zijn. En dat mannelijke statushouders in de leeftijd van 15 tot 35 jaar sterk oververtegenwoordigd zijn.

De cijfers van het CBS Dashboard Asiel en Integratie laten zien dat bij cohort 2014 en cohort 2019 relatief meer mannelijke statushouders zijn in de leeftijd van 15 tot 20 jaar. In 2014 gold dit ook voor de leeftijd van 20-25 jaar.

In cohort 2019 was het aandeel van jonge vrouwen en mannen gelijk, maar zag je relatief meer vrouwelijke statushouders tussen de 25 en 50 jaar.

Werk en inkomen

In het kort

- De arbeidsparticipatie van vrouwen blijft achter
- In (zeer) sterk stedelijk gebied werken vrouwelijke statushouders vaker
- Vrouwelijke statushouders hebben vaker een kleine baan
- Cohort 2014 na negen jaar: voornaamste inkomstenbron bij vrouwen is uitkering, bij mannen werk

De arbeidsparticipatie van vrouwen blijft achter

De arbeidsparticipatie van vrouwelijke statushouders blijft achter op de arbeidsparticipatie van mannen:

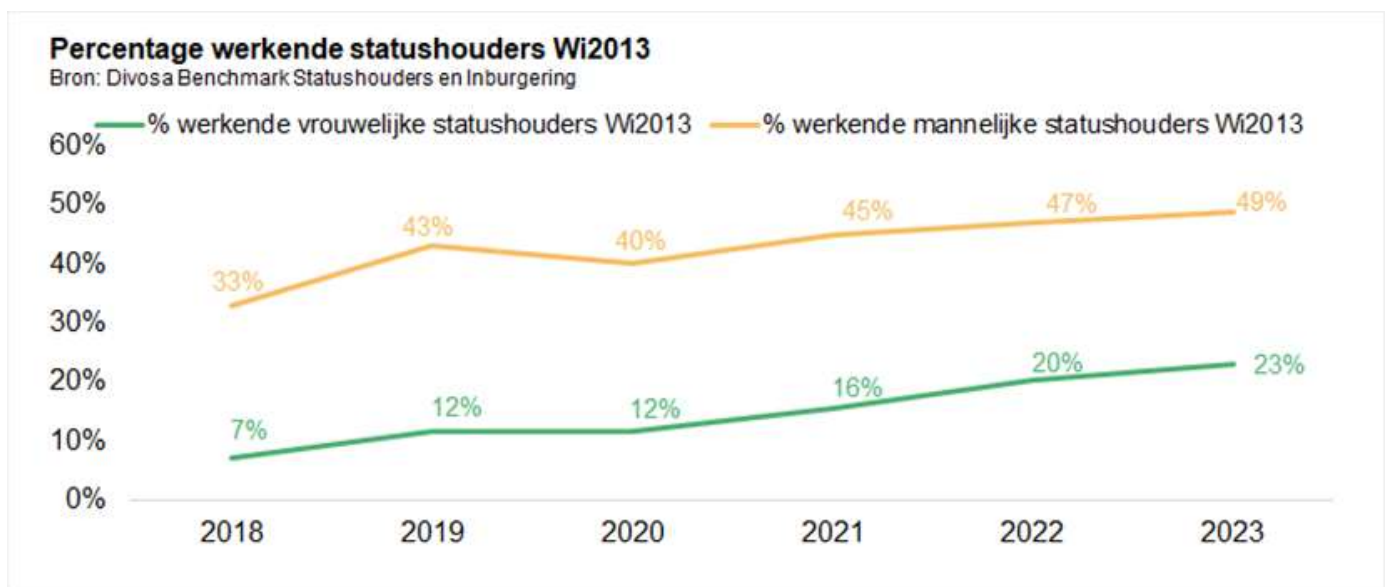
- Van de groep vrouwelijke statushouders die vallen onder de Wi2013, werkt 23%.
- Van de mannelijke statushouders uit deze groep werkt 49%.
- Van de vrouwelijke statushouders die vallen onder de Wi2021 ligt dit percentage op 8%.
- Van de mannelijke statushouders uit deze groep werkt 20%.

Kansrijker

Omdat zij vaak langer in Nederland zijn en meer werkervaring hebben, zijn mannelijke statushouders vaak kansrijker op de arbeidsmarkt.

De Participatiewet heeft als doel om bijstandsgerechtigden zo snel mogelijk te begeleiden naar werk, zodat zij niet langer afhankelijk zijn van een uitkering. Onder de Wi2013 kon dit ertoe leiden dat de vrouw uit beeld verdween bij de gemeente op het moment dat een echtpaar uit de bijstand stroomde. Onder de Wi2021 heeft de gemeente de verplichting om beide partners te begeleiden bij de inburgering.

Traditionele rollenpatronen kunnen ook van belang zijn bij de keuze om vooral in te zetten op arbeidsparticipatie van de man.



Bovenstaande grafiek toont het percentage werkende statushouders onder de Wi2013. In 2018 bestond de beschreven doelgroep uit statushouders die tussen de 0 en 4 jaar in een gemeente gehuisvest waren.

Onderstaande grafiek toont het percentage werkende statushouders onder de Wi2021. De grafiek gaat dus over statushouders die relatief korter in Nederland zijn. Het is daarom logisch dat de arbeidsparticipatie lager ligt. Maar wat opvalt is dat bij de vrouwelijke statushouders al wel een vergelijkbaar percentage van de populatie aan het werk is, ondanks dat de vrouwen gemiddeld relatief korter in Nederland zijn.



Inzichten uit onderzoek naar arbeidsparticipatie vrouwelijke statushouders

Naast de focus op werk vanuit de Participatiewet, kan de zorg voor jonge kinderen een (beperkende) rol spelen om aan het werk te gaan. Zo geven vrouwelijke Syrische statushouders in onderzoeken regelmatig aan niet beschikbaar te zijn voor werk, of niet actief op zoek te zijn.

Diepte-interviews

In diepte-interviews over arbeidsparticipatie is aan vrouwelijke Syrische statushouders die na 2013 naar Nederland kwamen, gevraagd welke obstakels zij het meest ervaren. Deels komen hier dezelfde punten terug, namelijk:

- Inburgeringsproces: leren van de taal.
- Zorgtaken.
- Onderwaardering van diploma's en vaardigheden.
- Ontbreken van mogelijkheid om studiefinanciering aan te vragen voor vrouwen boven de 30.
- Uitsluiting op de arbeidsmarkt.
- Het volgen van een opleiding: vrouwen volgen vaker een opleiding dan mannen, zoals je later in deze rapportage kunt lezen.

Beheersing taal en ontbreken netwerk

Uit een ander onderzoek blijkt (volgens statushouders zelf) dat onvoldoende beheersing van de taal en het ontbreken van een netwerk een belangrijke rol spelen.

Focus op taal, werk en participatie

Voor de groep die inburgert onder de Wi2021 is het interessant om te zien of de focus op taal in combinatie met werk en participatie, een verschil gaat maken in de arbeidsparticipatie van deze groep, wanneer we dit vergelijken met de groep inburgeraars onder de Wi2013. Echter, het zal nog enkele jaren duren voordat we een goede vergelijking kunnen maken.

Versterken van zelfvertrouwen en zelfredzaamheid bij vrouwelijke statushouders in Hardinxveen-Giessendam

Op het Divosa Benchmark Festival op 26 september 2025 kun je een workshop volgen over de begeleiding van vrouwelijke statushouders in Hardinxveen-Giessendam. Samen met Vluchtelingenwerk heeft Hardinxveen-Giessendam een kleinschalig en persoonlijk programma opgezet voor het versterken van zelfvertrouwen en zelfredzaamheid van vrouwelijke statushouders. In het programma wordt in drie modules gewerkt aan het vergroten van zelfvertrouwen:

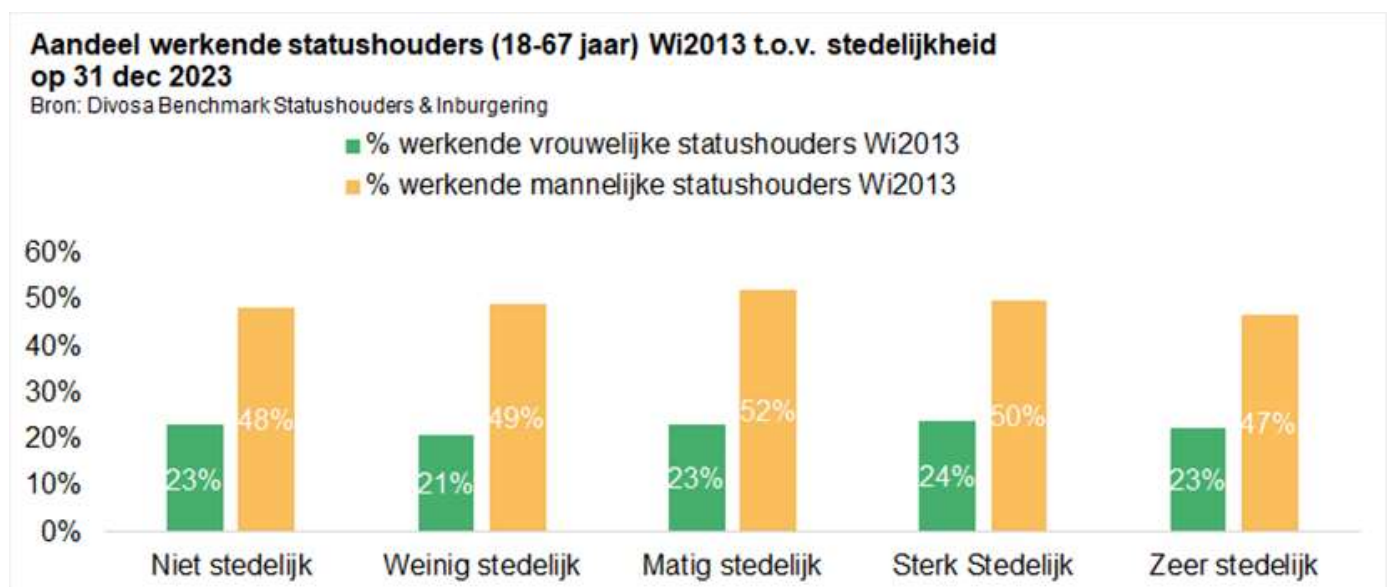
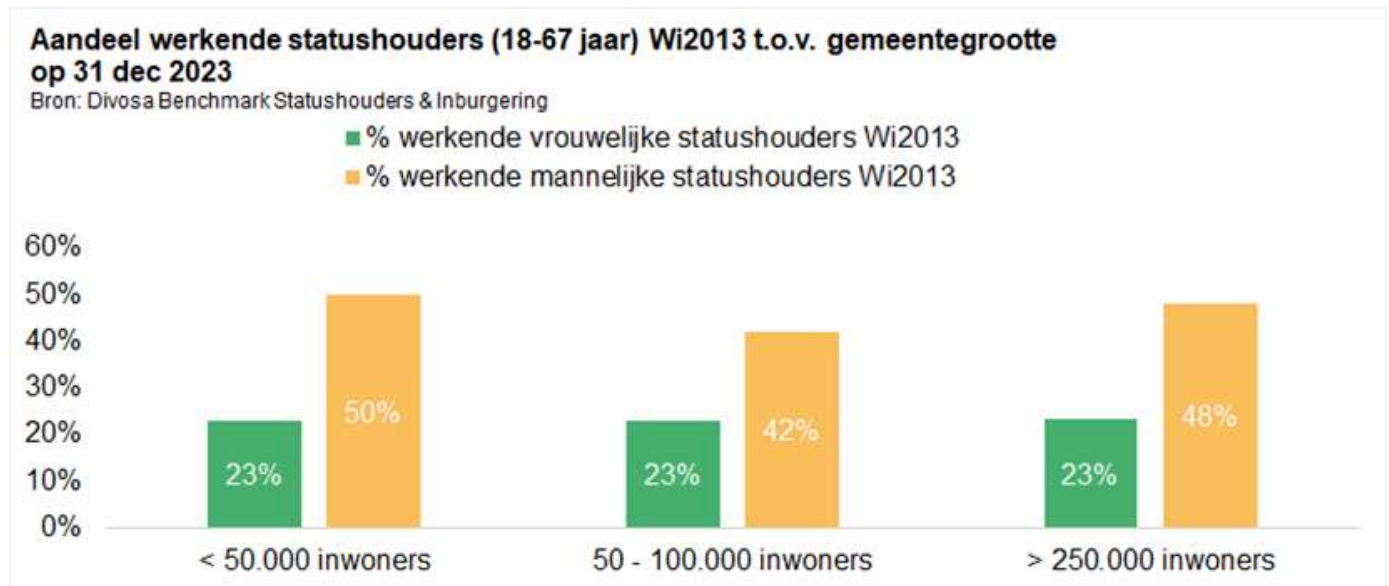
1. (zelf)expressie via verschillende kunstvormen;
2. verbeteren van digitale vaardigheden;
3. werknemersvaardigheden.

Neemt jouw gemeente deel aan de Divosa Benchmark? Meld je dan aan voor het Divosa Benchmark Festival en leer meer over deze aanpak.

Wi2021: In (zeer) sterk stedelijk gebied werken vrouwelijke statushouders vaker

Wanneer we kijken naar het type gemeente (inwoneraantal en stedelijkheid), dan zien we geen duidelijk verschil in arbeidsparticipatie bij de groep vrouwelijke statushouders onder de Wi2013. Bij de statushouders die inburgeren onder de Wi2021 lijkt er wel een samenhang te zijn tussen meer arbeidsparticipatie en het wonen in een grotere stad. Dit geldt voor vrouwen en mannen.

We moeten ons blijven realiseren dat de populatie onder de Wi2013 groter is en al langer in Nederland woont. De twee groepen zijn daarom niet helemaal vergelijkbaar.



Aandeel werkende statushouders (18-67 jaar) Wi2021 t.o.v. gemeentegrootte op 31 dec 2023

Bron: Divosa Benchmark Statushouders & Inburgering



Aandeel werkende statushouders (18-67 jaar) Wi2021 t.o.v. stedelijkheid op 31 dec 2023

Bron: Divosa Benchmark Statushouders & Inburgering



Er zijn een aantal mogelijke verklaringen mogelijk voor het feit dat vrouwelijke statushouders onder de Wi2021 in stedelijkere gebieden iets vaker lijken te werken. Zo zouden er in sommige gebieden meer mogelijkheden zijn om taalcursussen op hogere niveaus te volgen dan in kleine dorpen. Dit is erg belangrijk, omdat uit onderzoek blijkt dat het leren van de Nederlandse taal een belangrijke hindernis is bij het vinden van betaald werk. Dit geldt voor zowel mannen als vrouwen.

Ook blijkt het voor kleine(re) gemeenten lastiger om tijdens de brede intake een goed beeld te vormen van de (arbeids)participatiemogelijkheden en wensen van inburgeraars. Waar grotere gemeenten vaak een introductieprogramma aanbieden waaruit veel overzichtelijke informatie verkregen wordt, is het introduceren van dergelijke programma's voor kleine(re) gemeenten lastig, vanwege de lage aantallen inburgeraars en de onzekerheid over het moment van huisvesting.

Regionale verschillen

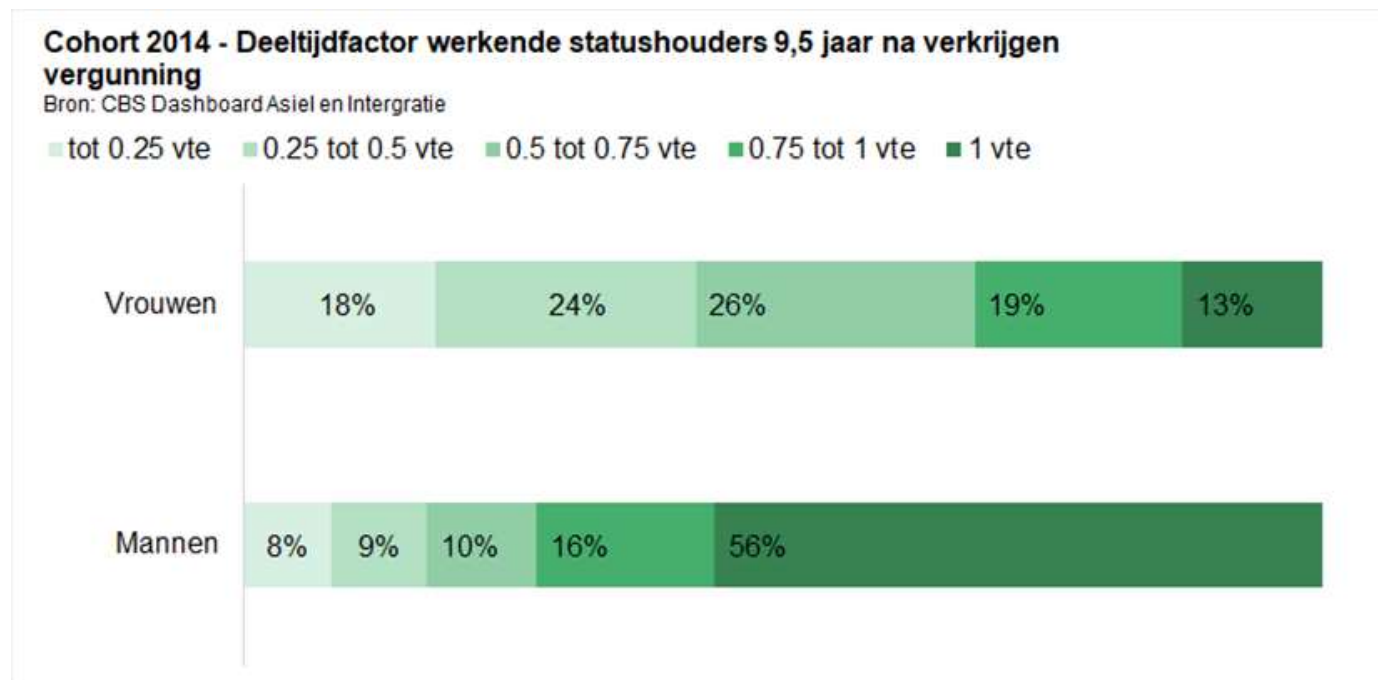
Daarnaast blijkt uit onderzoek naar vergunninghouders die eind jaren '90 naar Nederland kwamen dat de regio waarin zij zich vestigen veel invloed heeft op arbeidskansen. De kans op het vinden van werk en de kwaliteit van de arbeidsmarkt variëren per regio, waarbij de kans dat vergunninghouders na tien jaar een baan hebben in sommige regio's (meer stedelijke regio's als Midden-Utrecht en Midden-Holland) tot anderhalf keer hoger is dan in andere regio's (regio's als Zuid-Limburg). Stedelijke gebieden bieden over het algemeen een bredere en meer diverse arbeidsmarkt, die mogelijk beter aansluit op de vaardigheden en aspiraties van (mannelijke en vrouwelijke) statushouders.

Als we de cijfers van arbeidsparticipatie van de totale populatie onder de Wi2013 op arbeidsmarktregioniveau vergelijken, dan zien we een aantal regio's waar relatief veel vrouwelijke statushouders aan het werk zijn. In een aantal regio's is de algehele arbeidsparticipatie hoog, maar is er nog steeds een groot procentueel verschil tussen mannelijke en vrouwelijke statushouders:

- Noordoost Brabant: 30% van de vrouwelijke statushouders aan het werk, met een verschil van 17 procentpunt tussen aandeel werkende vrouwelijke en aandeel mannelijke statushouders.
- Groot-Amsterdam: 29% vrouwelijke statushouders aan het werk, met een verschil van 13 procentpunt tussen vrouwen en mannen.
- Flevoland: 27% vrouwelijke statushouders aan het werk, met een verschil van 12 procentpunt tussen vrouwen en mannen.

Vrouwelijke statushouders hebben vaker een kleine baan

De vrouwelijke statushouders die werken, hebben vaker een kleinere baan: 42% van hen heeft een baan tot 0,5 fte. Bij de mannelijke statushouders ligt dat percentage op 17%. Van de mannen heeft 56% en voltijdbaai, tegen 13% van de vrouwen.



Zelfie

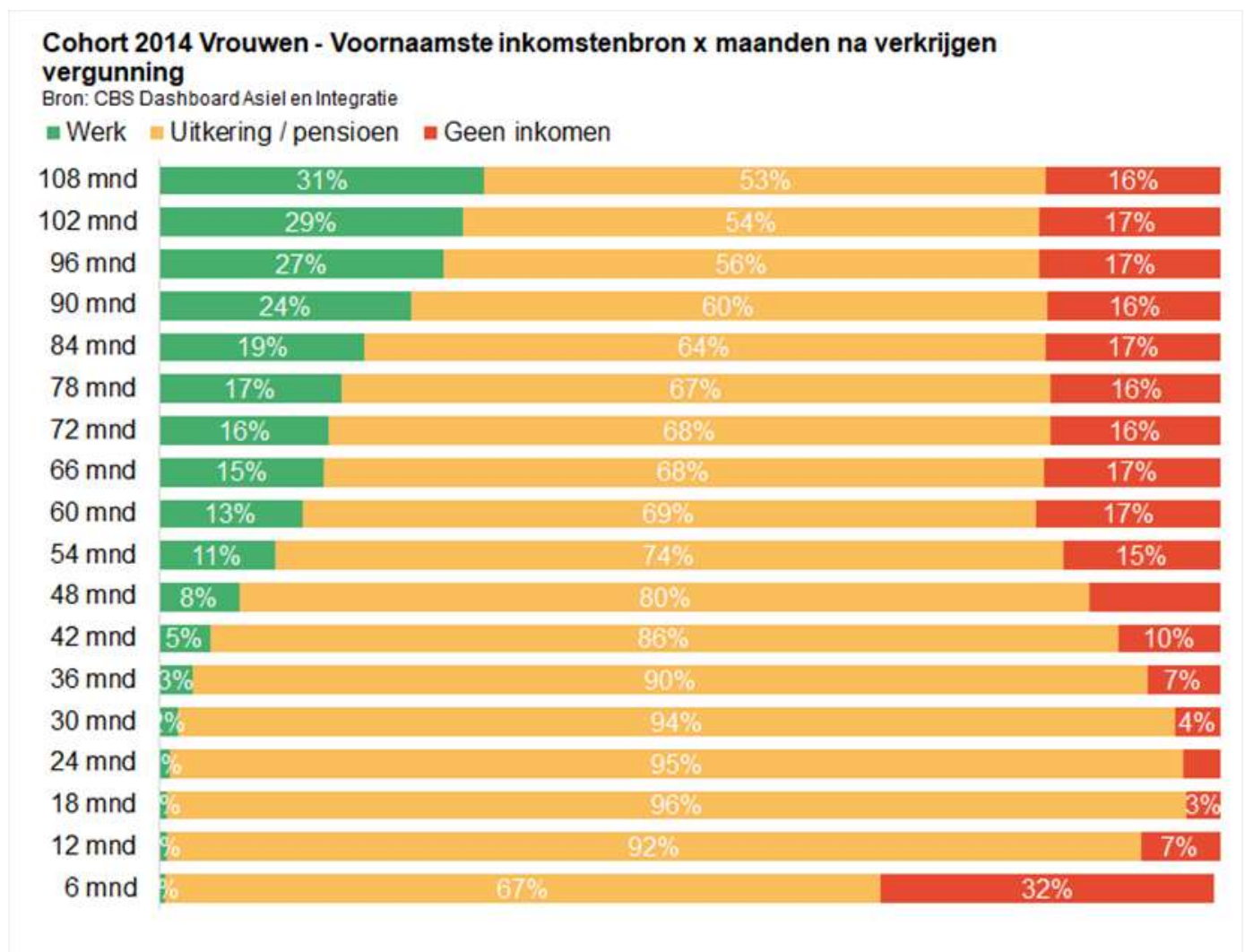
Met het project Zelfie levert Weener XL ('s-Hertogenbosch) maatwerk voor de arbeidstoeleiding van laagopgeleide vrouwelijke statushouders. Naar aanleiding van het project heeft Weener XL een handreiking geschreven voor gemeenten die manieren zoeken om langdurig bijstandsgerechtigden, waaronder laagopgeleide vrouwelijke statushouders, toch perspectief te kunnen bieden.

Cohort 2014 na negen jaar: voornaamste inkomstenbron bij vrouwen is uitkering, bij mannen werk

De voornaamste inkomstenbron wordt bepaald per persoon. Het is dus mogelijk dat iemand geen inkomen heeft, maar bijvoorbeeld de partner wel. Bij het weergeven van het voornaamste inkomen hebben we personen die schoolgaand zijn of zijn uitgeschreven uit het BRP, buiten beschouwing gelaten.

We kijken naar cohort 2014 om een beeld te krijgen van de ontwikkeling van de groep, van het moment van het verkrijgen van een vergunning tot negen jaar later.

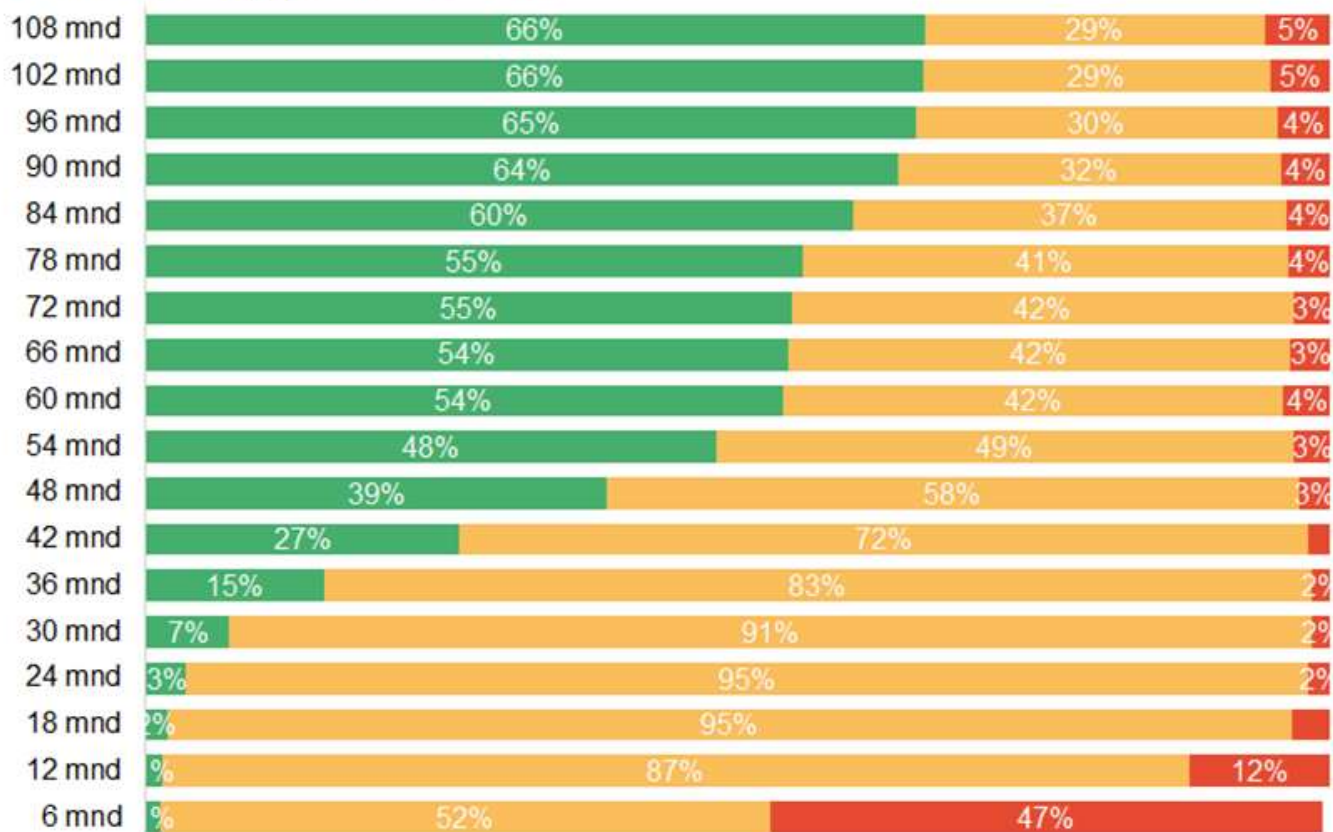
We zien een duidelijk verschil tussen mannen en vrouwen, waarbij ongeveer een zesde van de vrouwelijke statushouders geen eigen inkomen heeft. Het percentage vrouwen dat werk als voornaamste inkomensbron heeft, is lager dan het percentage vrouwen dat na negen jaar aan het werk is. Dit suggereert, ook in lijn met de kleinere banen die vrouwen hebben, dat een deel van de werkende vrouwen niet rondkomt met alleen deze baan.



Cohort 2014 Mannen - Voornaamste inkomstenbron x maanden na verkrijgen vergunning

Bron: CBS Dashboard Asiel en Integratie

■ Werk ■ Uitkering / pensioen ■ Geen inkomen



Het deel van de statushouders dat werk als voornaamste inkomstenbron heeft, lijkt bij mannen na zeven jaar enigszins te stabiliseren. Bij vrouwen neemt dit nog langzaam toe. Als werk de voornaamste inkomensbron is, kan er nog steeds sprake zijn van een precare financiële situatie.

Uit een survey onder Syrische statushouders blijkt dat ze, naarmate ze langer in Nederland zijn, steeds meer moeite hebben om rond te komen en geen financiële buffer hebben. De financiële positie is voor velen een bron van stress. Gemeenten moeten daarom oog blijven houden voor deze groep (bijvoorbeeld bij de ondersteuning van minima), ook al zijn statushouders op een bepaald moment ingeburgerd en mogelijk niet langer afhankelijk van een bijstandsuitkering.

Re-integratievoorzieningen

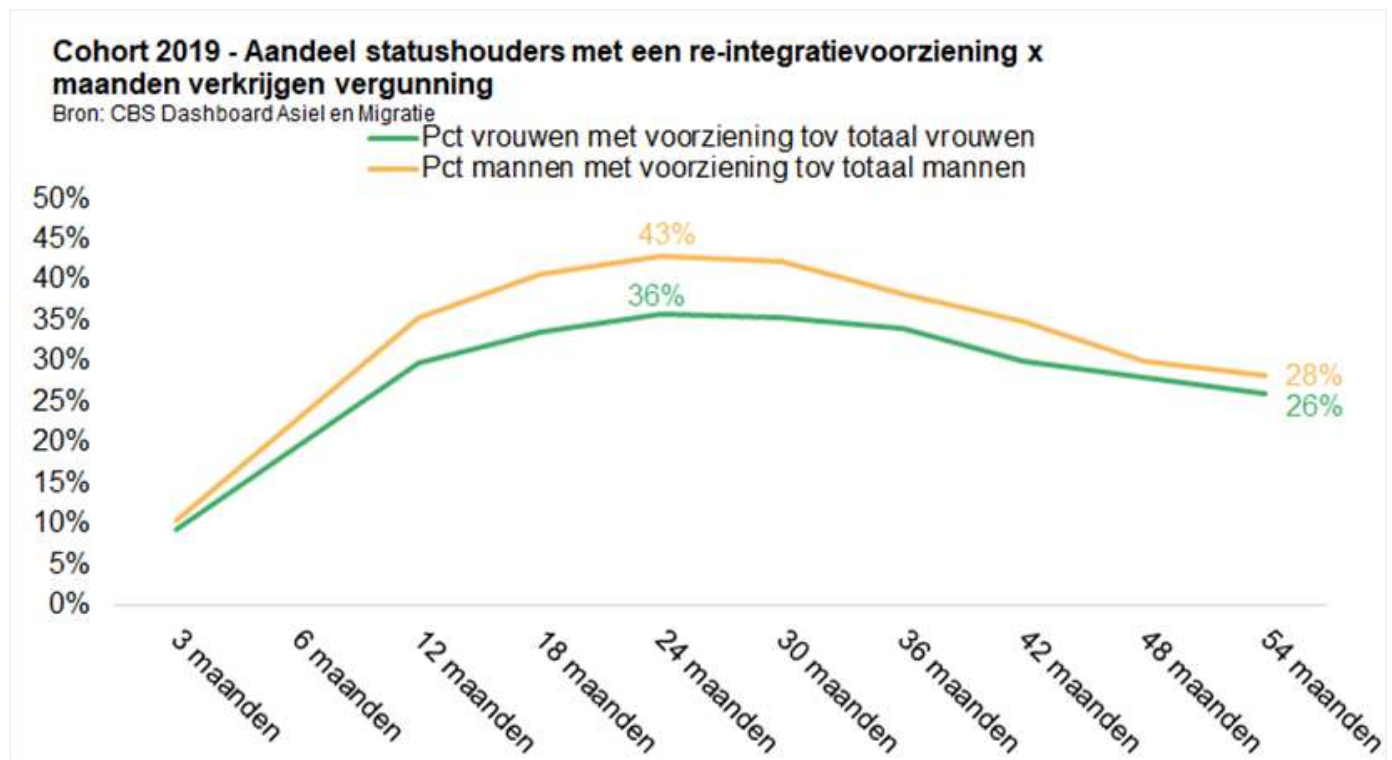
In het kort

- Na twee jaar neemt inzet re-integratievoorziening voor een statushouder af
- Een relatief groter aandeel van de statushouders met een uitkering ontvangt een re-integratievoorziening; dit aandeel blijft juist stijgen naarmate iemand langer in Nederland is
- Mannelijke statushouders krijgen vaker een re-integratievoorziening dan vrouwen

Na twee jaar neemt inzet re-integratievoorziening voor een statushouder af

Mensen die een bijstandsuitkering ontvangen, worden door de gemeente naar werk of participatie begeleid. Hiervoor worden re-integratievoorzieningen ingezet. Het is ook mogelijk om een re-integratievoorziening in te zetten zonder dat iemand een bijstandsuitkering ontvangt. Een belangrijk voorbeeld daarvan is loonkostensubsidie.

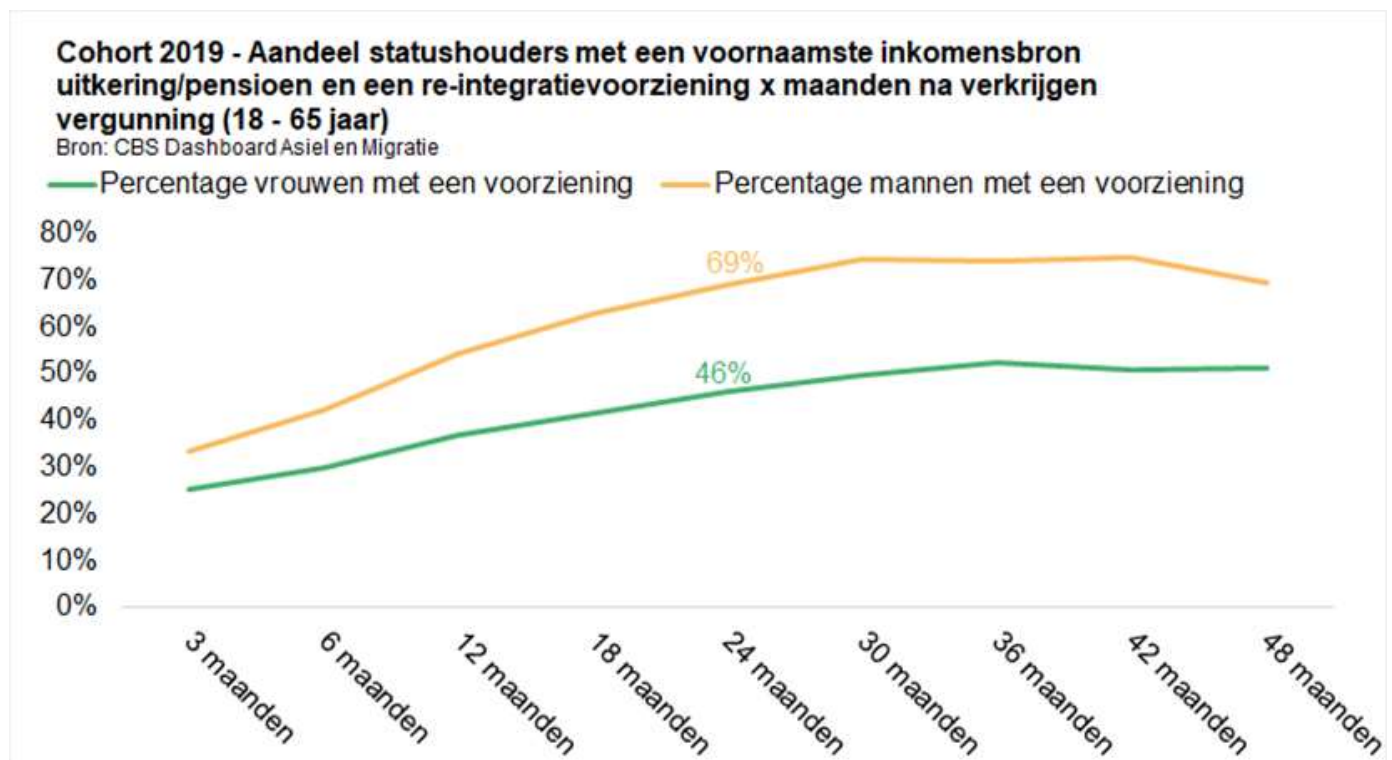
Bij mannelijke en vrouwelijke statushouders die in 2019 een verblijfsvergunning hebben gekregen, zien we eenzelfde patroon als het gaat om het hebben van een re-integratievoorziening. In de eerste twee jaar loopt het aandeel personen met een voorziening op, waarna het geleidelijk weer afloopt naar net iets meer dan een kwart na 4,5 jaar. Dit is niet verrassend, omdat naarmate de groep statushouders langer in Nederland is, meer mensen werk vinden en dus geen re-integratievoorziening meer nodig hebben.



Een relatief groter aandeel van de statushouders met een uitkering ontvangt een re-integratievoorziening. Dit aandeel blijft juist stijgen naarmate iemand langer in Nederland is.

Omdat het niet verrassend is dat de inzet van re-integratievoorzieningen na twee jaar daalt, is het zinvol om te kijken naar de groep statushouders die als belangrijkste inkomensbron een uitkering/pensioen ontvangt. We kijken naar de groep statushouders in de leeftijd tussen 18 en 65 jaar, waardoor het aannemelijk is dat de meeste personen in deze groep een uitkering, en geen pensioen ontvangen. Een ZW- of WW-uitkering valt ook in deze categorie, maar het zal waarschijnlijk nauwelijks voorkomen dat statushouders uit cohort 2019 dit type uitkering ontvangen.

We zien dat een relatief groter aandeel van de statushouders met een uitkering een re-integratievoorziening ontvangt, en dat dit aandeel juist blijft stijgen naarmate iemand langer in Nederland is.



Mannelijke statushouders krijgen vaker een re-integratievoorziening dan vrouwen

Mannelijke statushouders in cohort 2019 krijgen vaker een re-integratievoorziening dan vrouwelijke statushouders, hoewel het verschil na 4,5 jaar aanzienlijk kleiner is geworden. Het verschil tussen mannen en vrouwen bij re-integratievoorzieningen zien we in zijn algemeenheid terugkeren bij alle bijstandsgerechtigden. Lees hierover meer in de Benchmark-rapportage [Man-vrouwverschillen bij de inzet van voorzieningen binnen de Participatiewet](#).

Scholing

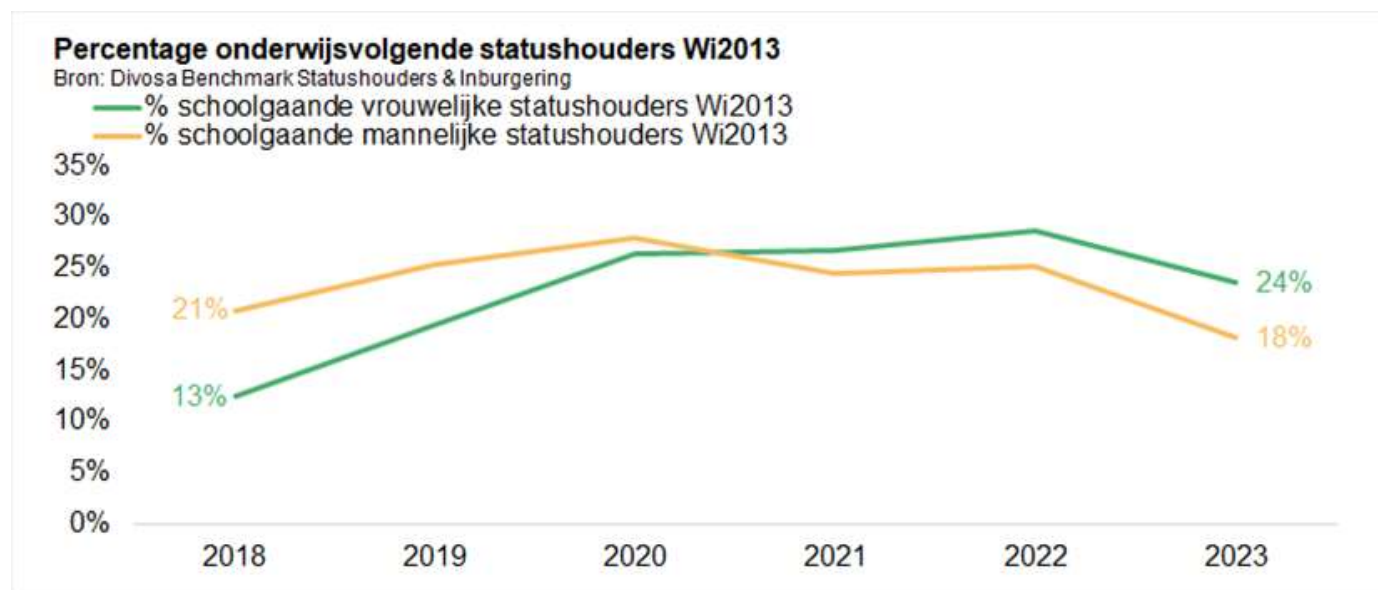
In het kort

- Vrouwelijke statushouders volgen vaker onderwijs dan mannelijke statushouders
- In grotere gemeenten volgen meer statushouders onderwijs
- Het onderwijsniveau ligt bij vrouwelijke statushouders hoger dan bij mannelijke statushouders

Vrouwelijke statushouders volgen vaker onderwijs dan mannelijke statushouders

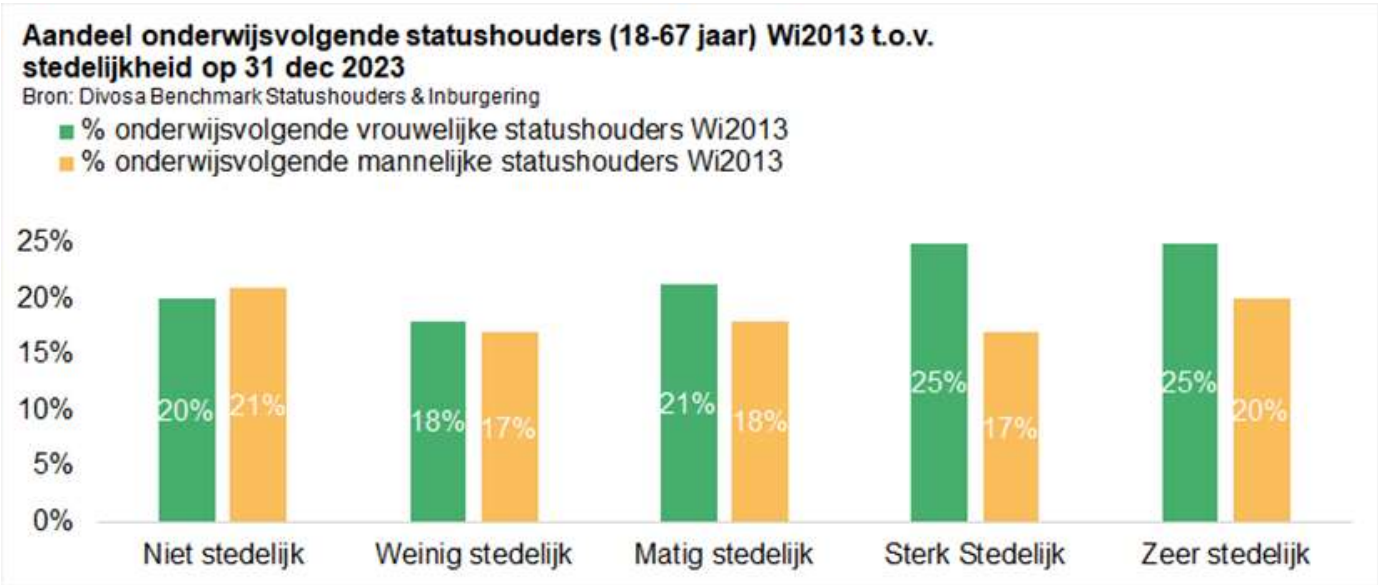
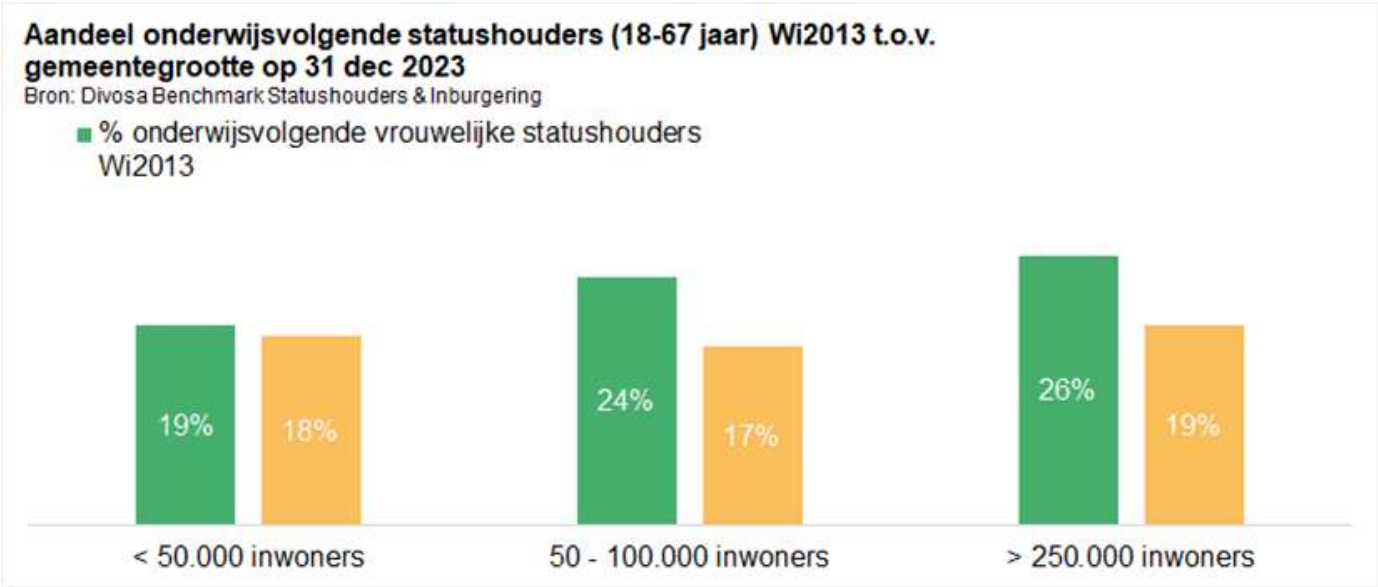
20% van de statushouders die vallen onder de Wi2013, volgt onderwijs. Vrouwelijke statushouders volgen vaker onderwijs (24%) dan mannen (18%). Dit is sinds 2020 het geval.

Zowel bij mannen als bij vrouwen daalt het percentage onderwijsvolgende statushouders in 2023 ten opzichte van 2022. Een verklaring hiervoor kan zijn dat het merendeel van de statushouders uit deze groep, die onderwijs willen en kunnen volgen, dat inmiddels al gedaan heeft.



In grotere gemeenten volgen meer statushouders onderwijs

In grotere gemeenten en (zeer) sterk stedelijk gebied volgen statushouders vaker onderwijs. In gemeenten met meer dan 100.000 inwoners volgt 22% van de statushouders onderwijs en 26% van de vrouwelijke statushouders. Hier ligt ook een relatie met de hogere aanwezigheidsgraad van onderwijsinstellingen in grotere gemeenten.



Het onderwijsniveau ligt bij vrouwelijke statushouders hoger dan bij mannelijke statushouders

Als we kijken naar het hoogst behaalde diploma van cohort 2014 met als peildatum 1 oktober 2023, dan zien we dat relatief meer vrouwen dan mannen (18+) middelbaar opgeleid zijn. In beide groepen heeft 7% van de personen die in Nederland onderwijs heeft gevolgd, een hbo- of wo-opleiding afgerond.

Bij vrouwen heeft 61% havo, vwo of mbo2-4 afgerond, tegenover 44% van de mannen. In de opvolgende cohortjaren zien we een vergelijkbaar patroon.

Rol begeleiding gemeente

Sinds de inwerkingtreding van de Wet Inburgering 2021 hebben gemeenten (weer) de verantwoordelijkheid om inburgeraars te begeleiden bij hun inburgering. Begeleiding richting participatie en werk is daar een belangrijk onderdeel van. In de praktijk blijkt dat de samenloop van de Wi2021 en de Participatiewet bij inburgeraars (met name statushouders) die (ook) een bijstandsuitkering ontvangen, nog een uitdaging kan zijn.

Vanuit de Participatiewet is uitstroom uit de bijstand een belangrijk doel. Dat kan ertoe leiden dat bij echtparen de focus ligt op de begeleiding van de man richting werk, omdat dat als een kansrijkere investering wordt gezien. Vanuit de inburgeringswet heeft ieder individu een inburgeringsverplichting, en is er begeleiding voor beide partners. Dit kan 'gezin uit bijstand - vrouw uit beeld' voorkomen en kansen bieden om ook vrouwelijke statushouders begeleiding te bieden richting werk.

Inzichten en adviezen

Hieronder vatten we enkele inzichten en adviezen uit handreikingen en studies die in de afgelopen jaren over de begeleiding van vrouwelijke statushouders naar werk zijn gedaan, samen.

HAN

In de handreiking Hoe begeleid je vrouwelijke statushouders naar werk? van de HAN (2024) worden de volgende adviezen gegeven. De uitgebreide handreiking met praktijkvoorbeelden en praktische tools is gebaseerd op twee jaar praktijkgericht onderzoek onder professionals, ervaringsdeskundigen, maatschappelijke partijen en werkgevers.

- Begin bij het ontdekken wie je voor je hebt.
- Breng kwaliteiten en capaciteiten in beeld en vertaal deze naar de Nederlandse context.
- Voer het gesprek over werk in relatie tot de gezinssituatie.
- Wees alert op psychische gezondheid.
- Werk aan (zelf)vertrouwen en perspectief.
- Bekijk de mogelijkheden voor het opdoen van nieuwe kennis en vaardigheden.
- Bespreek de praktische randvoorwaarden rond werk (kinderopvang, vervoer, enzovoort).
- Organiseer laagdrempelige ontmoetingen tussen werkgevers en vrouwelijke statushouders.
- Zorg voor verwachtingsmanagement bij werkgever en vrouwelijke statushouders.
- Kijk waar werkgever ontzorgd kan worden.
- Bouw aan (sectorspecifieke) samenwerking tussen gemeente en werkgevers.

KIS

In de handreiking Ondersteuning bij de arbeidstoeleiding van vrouwelijke statushouders van KIS (2020) worden de meeste van bovenstaande punten ook genoemd. Aanvullend wordt aandacht gevraagd voor cultuur- en gendersensitief werken. Enkele tips hierbij zijn:

- Zorg bij de begeleiding van een echtpaar, ook voor gesprekken met de vrouw alleen.
- Zet waar mogelijk rolmodellen in die zowel de Nederlandse als de cultuur van land van herkomst kennen. Zij kunnen in een gesprek argumentatie aandragen die dichtbij de cultuur, waarden en normen van de vrouwen ligt.
- Wees je bewust van hoe je eigen opvoeding, normen en waarden een rol kunnen spelen in de begeleiding van een statushouder.
- Benader mensen vanuit een nieuwsgierige, open houding.
- Besteed tijd aan deskundigheidsbevordering van klantmanagers

Praktijkvoorbeelden

In de volgende paragrafen presenteren we enkele praktijkvoorbeelden van gemeenten.

Gemeente Wageningen: Intensieve één-op-één-begeleiding via klantregisseurs

In Wageningen krijgen statushouders persoonlijke begeleiding van klantregisseurs die hen langdurig en intensief volgen. Door deze 'onverdeelde aandacht' ontstaat vertrouwen en wordt maatwerk mogelijk. Vooral vrouwen, die vaak extra drempels ervaren, profiteren van deze betrokken aanpak. Er wordt tijd genomen voor zowel praktische stappen richting werk als het versterken van zelfvertrouwen.

[Lees meer op de website van Divosa](#)

KixWorks: Praktijkgericht leren en empowerment

De interventie K!x Works, ontwikkeld door Movisie, is al in meer dan 21 gemeenten uitgevoerd om statushouders naar werk te begeleiden na hun inburgering. De interventie kan zelfstandig worden uitgevoerd met behulp van de methodiekbeschrijving en trainershandleiding.

[Lees meer op de website van KixWorks](#)

Avres: Taal en arbeid combineren

Vooruitlopend op de Wet inburgering 2021 hielp Avres (Gorinchem, Molenlanden en Vijfheerenlanden) vrouwelijke statushouders door taalonderwijs te koppelen aan praktische werkervaring. Vrouwen oefenen de taal in werksituaties en krijgen daarnaast begeleiding op sociaal-emotioneel vlak. Deze integrale aanpak versterkt hun zelfredzaamheid en kansen op werk.

[Lees meer op de website van Stichting Lezen en Schrijven](#)

Methodologie

In deze rapportage maken we gebruik van cijfers uit de Divosa Benchmark Statushouders & Inburgering. Op divosabenchmark.nl vind je meer informatie over de bronnen van de data in de Benchmark. Voor de rapportage hebben we gebruikgemaakt van cijfers met peildatum 31 december 2023.

In de rapportage maken we ook gebruik van cijfers van het CBS Dashboard Asiel & Integratie. Waar mogelijk gebruiken we cijfers van cohort 2014, omdat deze groep statushouders het langst in Nederland verblijft. Daardoor kunnen we het best de ontwikkeling door de jaren heen en de trends in de verschillen tussen mannen en vrouwen volgen.

Cijfers over re-integratievoorzieningen zijn beschikbaar vanaf cohort 2019, vanwege de herziening van de SRG in 2019.

Colofon

Divosa

Aïdadreef 8 | 3561 GE Utrecht

Postbus 9563 | 3506 GN Utrecht

T 030 - 233 23 37

E info@divosa.nl

www.divosa.nl

Auteurs

Angid Pons, BMC

Larissa van Es, Divosa

Lonneke van Riele, BMC

Waling Koning, Stimulansz (data-analyse)

Met dank aan

Zeycan Sahin, Divosa

Web- en eindredactie

Remco van Brink