

AUTEURS
INGE RAZENBERG
MARJAN DE GRUIJTER

Kennisplatform
Integratie &
Samenleving



Augustus 2018

VERSLAG EXPERTMEETING

WAT KUNNEN GEMEENTEN DOEN OM MEER VROUWELIJKE STATUSHOUDERS AAN HET WERK TE KRIJGEN?



Gemeenten hebben verschillende mogelijkheden om recent naar Nederland gekomen vluchtelingenvrouwen goed te begeleiden zodat zij ook richting werk of andere vormen van participatie kunnen, en niet in isolement terechtkomen. Dat gaat echter niet vanzelf, en vereist aandacht, een cultuursensitieve aanpak en de benodigde motivatie en inzet van gemeenten. Die zijn immers vanuit de Participatiewet verantwoordelijk voor de arbeidstoeliding van statushouders. Aldus de deelnemers aan de door KIS georganiseerde expertmeeting over de arbeidsmarktpositie van vluchtelingenvrouwen. De meeting werd gehouden naar aanleiding van een vraag van Atria, Kennisinstituut voor Emancipatie en Vrouwengeschiedenis en mogelijk gemaakt vanuit de portaalfunctie van KIS. In deze publicatie geven we de belangrijkste aanknopingspunten voor gemeenten weer, lichten we twee inspirerende voorbeelden uit en schetsen we de randvoorwaarden die nodig zijn om vluchtelingenvrouwen optimaal te ondersteunen.

Achtergrond

Kennisplatform Integratie & Samenleving en Atria, organiseerden de bijeenkomst naar aanleiding van de uitkomsten van een verkennend [onderzoek](#) naar de barrières en mogelijkheden voor de arbeidsparticipatie van vluchtelingenvrouwen. Op dinsdag 17 april kwamen bijna dertig vertegenwoordigers van gemeenten en organisaties uit het maatschappelijk middenveld bij elkaar om stil te staan bij de vraag wat gemeenten kunnen doen om de arbeidstoeliding van vrouwelijke vluchtelingen te verbeteren. Ook het perspectief van vrouwelijke vluchtelingen zelf kwam hierbij aan bod.

Elkaar versterkende belemmeringen

De belangrijkste conclusie uit het onderzoek *'Mind the gap: barrières en mogelijkheden voor de arbeidsparticipatie van vluchtelingenvrouwen'* is dat vluchtelingenvrouwen te maken kunnen hebben met twee typen barrières als het om uitstroom naar werk gaat: belemmeringen met betrekking tot de achtergrondsituatie van de vrouwen en belemmeringen in de ondersteuning en begeleiding van de vrouwen. Zo komen de vrouwen veelal uit landen komen waar traditionele rolverdelingen dominant zijn, en waar de man als kostwinner wordt gezien. Het doorbreken van deze patronen is voor zowel vrouwen als mannen ingewikkeld en voor een deel van de vluchtelingenvrouwen kan dit belemmerend werken bij (een oriëntatie op) betaald werk. Daarnaast zijn gemeenten vaak gericht op snelle en kansrijke uitstroom uit de uitkering. Vooronderstellingen dat de vrouw kwetsbaar is en voor de kinderen moet zorgen, maken dat – in het geval van een echtpaar – de man eerder naar arbeid toegeleid zal worden.

Voor nareizende vrouwen die via gezinshereniging naar Nederland zijn gekomen, komt daarbij dat gemeenten zich vaak concentreren op hun partner omdat hij al gestart is met een traject, meer recente werkervaring heeft en al een beetje Nederlands spreekt. Vluchtelingenvrouwen worden door deze 'voorkeur' voor arbeidstoeliding van de man minder ondersteund op weg naar (arbeids)participatie. Dit met het resultaat dat de vrouw – als haar partner werk vindt en het gezin uit de bijstand stroomt - uit beeld verdwijnt, wat isolement tot gevolg kan hebben.

Bovenstaande twee typen belemmeringen – in achtergrondkenmerken en in begeleiding – blijken elkaar te versterken. Doordat de ondersteuningsmogelijkheden minder toegankelijk en beschikbaar zijn voor (nareizende) vrouwen, hebben zij een lagere uitstroom naar werk en komen vaker thuis te zitten. De rolpatronen en beeldvorming over 'minder kansrijke vrouwen' worden onbedoeld bevestigd. Op het moment dat er in gemeenten en in arbeidstoelidingsprojecten in de basis geen onderscheid gemaakt wordt in sekse, leidt dit tot ongelijke uitkomsten voor mannen en vrouwen, ten nadele van de arbeidspositie van de vrouw, zo luidt de conclusie van het onderzoek.



RESULTATEN EXPERTMEETING: WAT KUNNEN GEMEENTEN DOEN

De experts in de expertmeeting herkennen de barrières voor arbeidsparticipatie die in het onderzoek genoemd worden. Het is belangrijk om deze barrières te slechten, nu de vrouwen nog in beeld zijn bij de gemeente, en om te voorkómen dat zij later in isolement terecht komen. *"Het hoeven geen kwetsbare vrouwen te zijn, maar als ze niet participeren in Nederland, dan kunnen ze kwetsbaarder worden,"* aldus Suzanne Bouma van kennisinstituut Atria. Daarnaast gaat er talent verloren als de talenten van vluchtelingenvrouwen niet aangesproken worden, aldus de deelnemers.

In de bijeenkomst komen mogelijke oplossingsrichtingen aan bod, die we geclusterd hebben, en hieronder achtereenvolgens bespreken. Daarnaast staan we stil bij de randvoorwaarden die nodig zijn om vluchtelingenvrouwen adequaat te kunnen begeleiden. Beleidsadviseurs vanuit de gemeenten Amsterdam en Leiden vertelden tijdens de bijeenkomst wat zij (willen gaan) ondernemen om vrouwelijke vluchtelingen beter te begeleiden. Deze voorbeelden worden uitgelicht in kaders in de tekst.

Open blik

De deelnemers geven aan dat het in de begeleiding van vrouwen – zeker als zij met hun partner in Nederland zijn – belangrijk is om de gesprekken met een open blik in te gaan. Doordat er onvoldoende kennis is over de achtergrond van vluchtelingenvrouwen, bestaat het risico dat vooroordelen een rol spelen binnen de begeleiding. Het doorbreken van stereotype beeldvorming over ambities en wensen van vrouwen en mannen is daarbij belangrijk, benadrukt een van de deelnemers: **"Vrouwen worden er wel eens moe van dat ze niet worden gezien, en dat wordt gedacht dat ze niet willen."** Suzanne Bouma van Kennisinstituut voor Emancipatie en Vrouwengeschiedenis vertelt over de training die Atria voor klantmanagers heeft ontwikkeld. In de training krijgen klantmanagers informatie over de positie van vluchtelingenvrouwen en worden ze via oefeningen uitgenodigd om verder te kijken dan vooroordelen of stereotypebeelden die zij mogelijk over vluchtelingenvrouwen hebben.

'Vluchtelingenvrouwen' zijn géén homogene groep!

'De' vluchtelingenvrouw bestaat niet, en de arbeidstoeleiding van mannen en vrouwen hoeft niet per definitie van elkaar te verschillen. Vrouwelijke vluchtelingen die recent in Nederland arriveerden, zijn geenszins een homogene groep, zo bleek ook in de publicatie 'Mind the gap'. In dat onderzoek beperken wij ons tot kansen en belemmeringen bij arbeidsmarkttoeleiding waar een genderspecifieke component meespeelt (bijvoorbeeld een traditionele rolopvatting waarbij de vrouw thuis dient te blijven of een grote afstand tot de arbeidsmarkt omdat iemand in land van herkomst niet gewerkt heeft). Zaken waar die genderspecifieke component niet meespeelt, zoals het gegeven dat men nieuw in Nederland is en de taal nog niet spreekt, vallen buiten de reikwijdte van dit verkennende onderzoek. De specifieke maatregelen die genoemd worden, gelden voornamelijk voor die vrouwen die een betrekkelijke grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben.

In de expertmeeting wordt dit beeld verder genuanceerd door Sara van der Toorn, werkzaam voor de gemeente Leiden (vanuit haar bedrijf Intercultural Impact) en zelf ooit naar Nederland gevlucht. Zij onderscheidt drie groepen vrouwen. Allereerst vrouwen met een lage zelfwaarde, die niet (kunnen) geloven dat zij in staat zijn om via werk een bijdrage aan de samenleving te kunnen leveren. Sara van der Toorn: *"Als een klantmanager of iemand anders aan hen vraagt 'wat wil je?', dan kan dat heel eng zijn, al die verwachtingen, en zoveel mogelijkheden."* De tweede groep zijn vrouwen die veel ambities hebben en in Nederland de mogelijkheden willen benutten om deze waar te maken. *"Dan kan het zijn dat ze het opeens beter doen dan hun man, sneller leren, veranderen door de mogelijkheden die er zijn. Dit kan voor problemen in het gezin zorgen,"* aldus Van der Toorn. De derde groep die Sara van der Toorn eruit licht, zijn vrouwen die van huis uit hebben meegekregen dat de man verantwoordelijk is voor het gezinsinkomen *"Het is een uitdaging om met deze groep te werken, omdat het bij deze vrouwen niet zozeer ontbreekt aan zelfvertrouwen, maar aan de behoefte om te gaan werken."*

Voor alle vrouwen – hoeveel 'groepen' er ook te onderscheiden zijn - geldt, dat het als klantmanager belangrijk is om met een open blik en zonder vooroordelen te luisteren en in gesprek te gaan, om op die manier de bij de specifieke situatie meest passende ondersteuning te kunnen bieden. Ook in het spreken over 'de doelgroep', ook in het schrijven erover, ook in deze publicatie is het van belang deze notie mee te nemen.

Gezinsdynamiek

Op verschillende momenten in de bijeenkomst benadrukken de deelnemers dat het in de begeleiding van vluchtelingenvrouwen belangrijk is om rekening te houden met de gezinsdynamiek. De verhoudingen in het gezin kunnen gaan verschuiven als vrouwen meer mogelijkheden krijgen om zichzelf te ontwikkelen, of als de begeleiding zich richt op de vrouw omdat zij bijvoorbeeld de taal sneller leert dan haar man. Beide partners zullen moeten wennen aan deze nieuwe situatie, en dat kan weerstand en conflict opleveren. Het is daarom belangrijk dat de aandacht zich niet alleen richt op de vrouw, maar dat ook haar man betrokken wordt, en achter haar keuzes staat, en dat de klantmanager oog heeft voor de gezinsdynamiek.

Ook waarschuwen de experts dat als vrouwen gaan werken, dit niet automatisch zal leiden tot een (andere) verdeling van zorg- en huishoudelijke taken. *"Vrouwen spelen twee rollen. Ze werken buitenshuis maar thuis moeten ze ook werken: man, kinderen, schoonmaken, koken én buiten werken. De man helpt namelijk niet binnenshuis. Dus je bent als vrouw dan de hele dag bezig met alles. Dat is erg moeilijk."*

Voorbeeld: gemeente Leiden

De gemeente Leiden begeleidt mannelijke en vrouwelijke statushouders via het JAS-project. Hierin ondersteunen klantmanagers van de gemeente statushouders om zo snel mogelijk sociaal en economisch zelfstandig te worden. Het is een intensief programma waar statushouders in elk geval 24 uur per week mee bezig zijn. Om vrouwelijke statushouders niet uit het oog te verliezen wanneer zij en haar partner niet langer uitkeringsgerechtigd zijn, ontwikkelt de gemeente vanaf 2018 een speciale aanpak voor vrouwen. Zij verplichten vrouwelijke statushouders om mee te doen aan het JAS-project, waarin ook zij naar arbeid worden begeleid. *"Als het om niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen gaat, dan kan geen sprake zijn van een verplichting"*, vertelt projectleider Maatschappelijke Participatie Statushouders Jos Valk tijdens de bijeenkomst. *"Maar wij roepen ze allemaal op en zeggen dat ze nog in het systeem zitten. Zo willen we toch alle vrouwen bereiken."*

Daarnaast is de gemeente bezig met de ontwikkeling van een aanvullend educatief aanbod voor vrouwen om met hen in contact te blijven. In een specifieke vrouwengroep komen thema's zoals opvoeding aan bod. Medewerkers met een vluchtelingenachtergrond zijn betrokken bij de uitvoering van de programma's om de verbinding tussen de Nederlandse cultuur en de cultuur van land van herkomst te kunnen leggen. Daarnaast 'ontzorgen' klantmanagers vrouwen die willen werken, en kinderen hebben. De klantmanager helpt bijvoorbeeld met het aanvragen en regelen van de kinderopvang. *"En als er problemen zijn, dan mag dat niet leiden tot stagnatie"*, vertelt Jos: *"Klantmanagers faciliteren dan zoveel mogelijk."* Met haar aanpak wil de gemeente vrouwen (en mannen) de kans te geven te leren en emancipatie bevorderen. Jos Valk: *"Emancipatie kost tijd, dat kostte voor ons ook tijd, de laatste 0 jaar is er op gebied van emancipatie veel veranderd in Nederland."*

Om haar aanpak te financieren zet de gemeente verschillende budgetten in, waaronder het Participatiebudget, WEB-middelen en het Gemeentefonds. Jos Valk spoort in de bijeenkomsten andere gemeenten aan dit ook te doen: *"Wij zetten geld uit het Gemeentefonds in voor statushouders, andere gemeenten doen dat niet. Dat is een keuze die je als gemeente kan maken."*



Een-op-een contact

Uit het onderzoek blijkt dat klantmanagers in een gesprek vaak – met de beste bedoelingen – tegelijkertijd met man en vrouw binnen een gezin spreken over toeleiding naar werk. De deelnemers vinden dat het een-op-een spreken van vluchtelingen-vrouwen – dus zonder hun partner – een goede manier is om de vrouw de ruimte te geven haar behoeftes en ambities uit te spreken en een evenwichtig beeld te krijgen van de wensen van mogelijkheden van man en vrouw. Ook een gesprek met de man apart kan belangrijk zijn, zo licht een van de deelnemers toe: *“In het gesprek met de man kan je vertellen dat het belangrijk is dat zijn vrouw zich ook gaat ontwikkelen.”* Voor een volledig beeld en om rekening te kunnen houden met de gezinsdynamiek is het daarbij wel belangrijk dat beide partners dezelfde klantmanager hebben, aldus de deelnemers.

Het belang van een-op-een contact geldt ook voor vrouwen die als nareiziger naar Nederland zijn gekomen. Zij zijn in de eerste periode vaak afhankelijk van hun partner, en krijgen hierdoor niet altijd alle informatie die van belang is voor hun integratie. Door nagereisde vrouwen apart te spreken, kan de klantmanager de benodigde informatie verstrekken en zich de behoeftes en ambities van de vrouw in kaart brengen.

Op pad gaan

Voor alle vluchtelingen-vrouwen, maar zeker voor hen die verder van de arbeidsmarkt staan, is het belangrijk om in de praktijk te laten zien wat werken in Nederland inhoudt en welke mogelijkheden er zijn rondom bijvoorbeeld kinderopvang. Letterlijk samen op pad gaan is een goed idee, aldus de experts. Met eigen ogen zien werkt vaak beter dan erover horen, aldus de deelnemers: *“Er is een praktische aanpak nodig, mensen leren meer door te zien dan via een brief. Mensen meenemen naar bedrijfsleven, maar bijvoorbeeld ook naar kinderopvang om ze daar kennis mee te laten maken. Dat ze van dichtbij kunnen zien dat het veilig is, leuk is en dat er goed voor de kinderen wordt gezorgd.”* Dit geldt voor vrouwen én voor hun partners. Door op de werkvloer te komen, zien zij dat daar ook andere vrouwen werken. Op het moment dat men dit vanuit cultuur/land van herkomst niet gewend is, kan dit een goede manier zijn om in de praktijk mee te maken. Het

zetten van kleine stapjes is daarbij van belang, aldus de deelnemers. Als iemand helemaal niet gewend is om te werken en verantwoordelijk is voor alle zorgtaken, kan een baan met weinig uren een goede eerste stap zijn.

Ook trainingen of excursies in groepen zijn een goed middel om vluchtelingen-vrouwen te bereiken. Het wordt laagdrempeliger (en gezelliger) om op deze manier iets te ondernemen, vertelt een van de experts: *“De drempel wordt minder hoog als je ziet dat anderen ook gaan. Als zij gaat, ga ik ook wel. Zo maak je de stapjes kleiner.”* Ook biedt dit de mogelijkheid voor vrouwen onderling om elkaar te helpen.

Cultuursensitieve benadering

Een cultuursensitieve benadering is essentieel om vrouwen adequaat te kunnen begeleiden, aldus de deelnemers. Als een klantmanager een gesprek teveel voert vanuit de eigen waarden dan is er grote kans dat het niet aankomt. Het is van belang dat in de begeleiding voldoende kennis van en ruimte voor het referentiekader van vluchtelingen-vrouwen. De inzet van rolmodellen die zowel de Nederlands als de cultuur van land van herkomst kennen, kan daarbij helpen. Zij kunnen argumentatie aandragen die dichtbij de cultuur, waarden en normen van de vrouwen ligt. Ook kunnen rolmodellen een voorbeeldfunctie vervullen voor zowel mannen als vrouwen en daarmee een beeld geven van hoe rolpatronen in Nederland anders (kunnen) zijn. Een van de deelnemers geeft een voorbeeld: *“Als een Nederlandse man tegen je zegt ‘jij moet voor de kinderen zorgen’, dan denkt de Arabische man mooi niet, ik zie bij jou toch wat ervan komt! Een rolmodel van eigen herkomst kan dit wel zeggen, van een Nederlandse man neemt de man het niet aan.”*

Timing

De deelnemers verschillen van mening op welk moment vrouwen – die tevens zorgtaken hebben – ondersteund en gemotiveerd moeten worden om te participeren. Enkele deelnemers geven aan dat dit belangrijk is meteen te doen, anderen zeggen dat het niet meer dan logisch is dat eerst het gezinsleven op orde moet zijn.



WELKE RANDVOORWAARDEN ZIJN BELANGRIJK?

Bovenstaande kan gemeenten handvatten geven in de begeleiding van vluchtelingenvrouwen (en hun partners). We weten uit ons onderzoek echter dat het niet vanzelfsprekend is dat die begeleiding ook geboden wordt. Met de deelnemers bespraken we de randvoorwaarden die gemeenten op orde moeten hebben voor zij de benodigde ondersteuning kunnen bieden:

(Beleids)domeinen en middelen verbinden

Een belangrijk randvoorwaarde – en gelijk ook knelpunt – zijn de financiële mogelijkheden van gemeenten om begeleiding te bieden. In onderzoek van KIS wordt duidelijk dat gemeenten zich vanwege een gebrek aan middelen/menskracht veelal genoodzaakt zien om zich op de meest 'kansrijke' statushouders te richten, zowel in het algemeen als binnen een echtpaar. Vluchtelingenvrouwen worden om verschillende redenen (geen recente werkervaring, later in Nederland en daardoor minder ver met de taal, et cetera) vaker niet dan wel als meest kansrijk geacht.

Het slim verbinden van geldstromen en aanspreken van diverse budgetten zorgt voor meer financiële slagkracht. Veelal wordt arbeidstoeleiding vanuit de Participatiewet gezien, maar ook andere terreinen binnen het sociaal domein zijn van belang zoals emancipatiezaken, zorg en welzijn. Gemeenten zouden daarom een integrale aanpak voor de (arbeids)participatie van (vluchteling)vrouwen moeten ontwikkelen. En gemeenten zijn niet de enige partij die ondersteuning kan bieden aan vluchtelingenvrouwen. Door breder te kijken, samen te werken met deskundige (migranten)organisaties, en door initiatieven en budgetten te verbinden kan meer gerealiseerd worden.

Medewerkers met kennis van de doelgroep

Klantmanagers hebben specifieke kennis en competenties nodig om cultuur- en gendersensitief te kunnen werken. Het is van belang om hen daarin te trainen. Ook zijn de aanwezige experts sterk voorstander van het inzetten van mensen die zelf een vluchtelingen- of migratieachtergrond hebben. Zij kunnen een brugfunctie vervullen of als rolmodel fungeren.

Aanbod voor niet-bijstandsgerechtigden

Speciale aandacht is nodig voor vluchtelingenvrouwen die niet (meer) bijstandsgerechtigd zijn. Als hun partner gaat werken en het gezin daardoor uit de bijstand stroomt, is er vanuit de Participatieweg geen prikkel voor gemeenten om te investeren in de arbeidstoeleiding van de niet-uitkeringsgerechtigde partner. Dit is overigens niet alleen voor vluchtelingenvrouwen een probleem, maar voor iedereen met een werkende (en voldoende verdienende) partner. Er zijn goede redenen om niet-uitkeringsgerechtigde vluchtelingenvrouwen toch richting de arbeidsmarkt te begeleiden. Zo is er een reëel risico dat de partner werkloos wordt (waardoor het gezin wederom in de bijstand beland) maar ook de eerdergenoemde risico's op isolement, het niet benutten van arbeidspotentieel en een gebrekkige integratie spelen hierbij een rol.

De wens en de wil

Last but not least, gemeenten moeten de wens en de wil hebben om te investeren in vluchtelingenvrouwen. Er is draagvlak en doorzettingsmacht nodig om hier geld voor vrij te maken, om te zorgen dat nareizigers niet uit beeld raken, om vrouwen de kans te geven hun talenten te ontdekken, om zorgvuldig om te kunnen gaan met de veranderende gezinsdynamiek. Want als die extra inzet er niet is, zo is bekend uit onderzoek, dan blijft de ongelijke positie tussen vrouwen en mannen met betrekking tot (arbeids)participatie ook op de langere termijn bestaan, met alle nadelige gevolgen van dien.



Voorbeeld Amsterdam

De gemeente Amsterdam heeft recent besloten vluchtelingen-vrouwen intensiever te gaan begeleiden, en is bezig een nieuwe aanpak te ontwikkelen. Programmaleider Amsterdamse Aanpak Statushouder (Werk Participatie Inkomen) Jan van den Oord licht deze keuze tijdens de bijeenkomst toe: *“Er komen steeds meer vluchtelingenvrouwen in de gemeente wonen, op dit moment is een derde van de statushouders vrouw. Deze vrouwen hebben veel capaciteiten en talenten, en die laten we op dit moment liggen. We willen daar meer mee gaan doen.”* De gemeente wil graag meer aansluiten bij die capaciteiten en talenten. Als blijkt dat in een gezinsverband de vrouw meer in haar mars heeft, dan zou zij alle ruimte moeten krijgen om haar talenten te ontwikkelen. *“Om dit voor elkaar te krijgen is het belangrijk om ook de man in beweging te krijgen, dat hij ook gaat stofzuigen.”* Een idee zou kunnen zijn, filosofeert Jan van den Oord, om klantmanagers targets specifiek voor arbeidstoeleiding van vrouwen te geven, om zo te voorkomen dat de inzet alleen op de ‘meest kansrijke’ mannen wordt gericht.

De gemeenteraad van Amsterdam heeft toegezegd dat de gemeente een nug-aanpak van drie jaar mag inrichten, voor niet-uitkeringsgerechtigde vrouwelijke (en mannelijke) statushouders. Hiermee heeft de gemeente meer mogelijkheden om statushouders – en andere groepen nuggers - te begeleiden en ondersteunen richting werk/participatie.

Eerder al investeerde de gemeente in een training voor klantmanagers over de begeleiding en ondersteuning van vluchtelingenvrouwen. Ook werkt de gemeente nauw samen met diverse organisaties die veel deskundigheid in huis hebben en trainingen aanbieden voor vluchtelingenvrouwen. Bijvoorbeeld met NetwerkPro, een organisatie die empowermenttrainingen aanbiedt voor vrouwelijke vluchtelingen en hen koppelt aan werkende Nederlandse vrouwen.

Jan van den Oord benadrukt dat het een bestuurlijke keuze is om vluchtelingenvrouwen wel of niet te begeleiden: de wil om hier geld voor vrij te maken moet er zijn, en dan is er veel mogelijk: *“Nul gemeenten hebben geld. Het blijft een bestuurlijke keuze. Voor Amsterdam kost het ook veel geld, maar het is een keuze om dat te doen. Er is veel talent onder de vrouwen, daarom pakken wij dit zo op.”*

De komende tijd werkt de gemeente haar plannen verder uit.

is voor het vraagstuk van (arbeids)participatie van vluchtelingenvrouwen en dat her en der in het land gewerkt wordt of gaat worden aan het ontwikkelen van een aanpak op maat. Kennisplatform Integratie & Samenleving en Kennisinstituut voor Emancipatie en Vrouwengeschiedenis Atria blijven zich met dit onderwerp bezighouden. Voor vragen of opmerkingen kunt u contact opnemen met Marjan de Gruijter (Mdegruijter@verwey-jonker.nl / 030 – 2300799).

De expertmeeting heeft laten zien dat er veel belangstelling



Kennisplatform
Integratie &
Samenleving



Colofon

Financier: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Auteurs: I. Razenberg, MSc.
Drs. M.J. de Grijter

Ontwerp: Design Effects

Uitgave: Kennisplatform Integratie & Samenleving
P/a Kromme Nieuwegracht 6
3512 HG Utrecht
T (030) 230 3260

De publicatie kan gedownload worden via de website van het Kennisplatform Integratie & Samenleving: <http://www.kis.nl>.

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht 2018.

Het auteursrecht van deze publicatie berust bij het Verwey-Jonker Instituut. Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld.

The copyright of this publication rests with the Verwey-Jonker Institute. Partial reproduction of the text is allowed, on condition that the source is mentioned.

KENNISPLATFORM INTEGRATIE & SAMENLEVING

Kennisplatform Integratie & Samenleving doet onderzoek, adviseert en biedt praktische tips en instrumenten over vraagstukken rond integratie, migratie en diversiteit. Daarnaast staat het platform open voor vragen, signalen en meningen en formuleert daar naar beste vermogen een antwoord op.

Deze kennisuitwisseling is bedoeld om een fundamentele bijdrage te leveren aan een pluriforme en stabiele samenleving. Blijf op de hoogte van alle projecten, vragen en antwoorden en andere kennisuitwisseling via www.kis.nl, de [nieuwsbrief](#), [Twitter](#) en [LinkedIn](#).

Kennisplatform Integratie & Samenleving is een programma van het Verwey-Jonker Instituut en Movisie
T 030 230 32 60 E info@kis.nl I www.kis.nl

