

AUTEURS

MARJAN DE GRUIJTER

LOTTE HERMANS

M.M.V. JOLINE VERLOOVE, SUSAN DE VRIES,

BORA AVRIĆ EN MARLINDA VAN DER HOFF



Kennisplatform
Integratie &
Samenleving

13 SEPTEMBER 2019



Op weg naar werk?

Vrouwelijke statushouders en
gemeenten over kansen en
belemmeringen bij arbeidstoeleiding



Inhoud

Conclusies en aanbevelingen	3
1 Inleiding	6
2 De huidige positie van vrouwelijke statushouders in Nederland	8
2.1 Achtergrondkenmerken	8
2.2 Inburgering	8
2.3 Gezondheid en welbevinden	9
2.4 Opleidingsniveau en eerdere werkervaring	9
2.5 Sociale contacten	9
3 Vrouwelijke statushouders aan het woord	11
3.1 Achtergrond respondentenonderzoekpopulatie	11
3.2 Stappen richting werk	13
3.3 Hulp(behoefte)	16
3.4 Sociale contacten	20
3.5 Randvoorwaarden voor werk en studie	22
4 De ervaringen van klantmanagers	25
4.1 Beeld van de doelgroep bij klantmanagers.....	25
4.2 Kansen en belemmeringen op de (lokale) arbeidsmarkt.....	27
4.3 Strategieën en werkwijzen om vrouwelijke statushouders te begeleiden naar werk	29
4.4 Kansen en belemmeringen in de (lokale) ondersteuningsstructuur	32
4.5 Aanknopingspunten voor verbetering	34
Literatuur	38



Conclusies en aanbevelingen

In dit rapport doen we verslag van verdiepend onderzoek in drie gemeenten¹ naar het bevorderen van arbeidsparticipatie van vrouwelijke statushouders. We laten vrouwelijke statushouders zelf aan het woord en brengen hiermee in beeld wat hun ambities en verwachtingen zijn als het gaat om werken in Nederland en de wijze waarop zij (hierbij) ondersteund worden in de gemeente. We spraken ook met klantmanagers² en enkele professionals van organisaties die vrouwelijke statushouders begeleiden naar werk of een opleiding en tekenden op welke kansen en belemmeringen zij hierbij zien.

Vrouwelijke vluchtelingen met een verblijfsstatus (statushouders) in Nederland vormen een diverse groep. Gemiddeld gaat het om jonge vrouwen, die vaak (kleine) kinderen hebben of nu zwanger zijn, al dan niet met een partner. Deze vrouwen hebben nog een heel arbeidsleven voor zich. Op basis van de literatuur constateren we dat een aantal factoren invloed heeft op de participatie(kansen) in Nederland. Als men nog druk bezig is met een proces van gezinshereniging of de inburgering, is er doorgaans weinig ruimte om zich te oriënteren op leren en werken in Nederland. Ook gezondheidsproblemen kunnen dit in de weg staan. Tot slot hebben veel vrouwelijke statushouders een initieel begrijpelijke grote afstand tot de Nederlandse arbeidsmarkt en ontbreekt het hun vaak aan een ondersteunend netwerk.

Uit de interviews die we hebben gehouden komt een beeld naar voren van vrouwelijke statushouders die nog nauwelijks toekomen aan de vraag hoe zij hun eigen toekomst in Nederland zien. Dit komt niet alleen omdat zij nog maar kort in Nederland wonen, maar ook omdat hun aandacht in eerste instantie uitgaat naar de vraag hoe andere gezinsleden – partner en kinderen – een goede start kunnen maken. Met andere woorden, deze vrouwen zijn druk bezig geweest met het op de rit krijgen van het gezin: de kinderen veilig en naar school en de partner (op weg) naar werk. Tegelijkertijd worden deze vrouwen – omdat het gezin doorgaans een bijstandsuitkering ontvangt – aangesproken op hun verplichting om werk te zoeken. Door hun contact met de gemeente kennen zij wel de regels, eisen en bedoeling van de Participatiewet, maar zij weten nog niet hoe zij kunnen gaan participeren, en wat of wie ze daarvoor nodig hebben. Het ontbreekt vrouwelijke statushouders daarbij vaak aan een duidelijk beeld van hun eigen vaardigheden en hoe ze die kunnen aanwenden, en een geloof in eigen kunnen. Klantmanagers van gemeenten zien dat voor een deel van de vrouwen voorlichting en de huidige begeleiding niet genoeg zijn om hen op weg te helpen naar betaald werk. Dit is een gemiste kans, omdat uit de interviews met vrouwelijke statushouders naar voren komt dat zij bijna allemaal *willen* werken. Sommige vrouwen maken daarbij het voorbehoud dat zij nog willen wachten tot zij beter Nederlands spreken of tot de kinderen wat ouder zijn. Klantmanagers herkennen deze voorbehouden en voegen hieraan toe dat vrouwelijke statushouders niet lijken te beseffen dat de ondersteuning die zij op dit moment krijgen aangeboden om toe te treden tot de arbeidsmarkt, op dat latere moment misschien niet meer beschikbaar zal zijn. Ook constateren klantmanagers dat sommige statushouders, als zij zelf mochten kiezen, er de voorkeur aan zouden geven dat de vrouw thuis blijft (bij de kinderen).

Klantmanagers hebben tot taak om bijstandsgerechtigden, waaronder vrouwelijke statushouders, te begeleiden naar werk of scholing. Zij zetten diverse strategieën in om vrouwelijke statushouders naar de arbeidsmarkt te begeleiden. De arbeidsmarkt biedt niet veel kansen voor niet- of lager opgeleide vrouwen

1 Het gaat om de gemeenten 's-Hertogenbosch, Heerlen en Rotterdam.

2 Klantmanagers zijn professionals Werk en Inkomen in het sociaal domein. Zij hebben tot taak om bijstandsgerechtigden te begeleiden naar werk of scholing. Er zijn diverse benamingen voor deze functie, bijvoorbeeld 'consulent werk en inkomen' of 're-integratiebegeleider'

zonder werkervaring: er is steeds minder ongeschoold werk, en voor het werk dat er is worden vaak mannen gezocht. Vrouwelijke statushouders hebben daarnaast een voorkeur voor werk dat om allerlei redenen op dit moment buiten hun bereik ligt, bijvoorbeeld omdat diploma's of een hoger taalniveau zijn vereist (in de zorg, werken met kinderen), of doordat het banen zijn die vragen om een flexibele inzet, iets dat zich lastig laat verenigen met de zorg voor kinderen thuis.

Ook de wijze waarop de arbeidstoeleiding op dit moment is ingericht, kan vrouwen onbedoeld uitsluiten. Er is veel variatie tussen en binnen gemeenten in de begeleiding van statushouders in het kader van de Participatiewet. Over het algemeen is er in de huidige arbeidstoeleidingstrajecten echter te weinig tijd/gelegenheid om vrouwen die zich tot op heden nog niet hebben georiënteerd op werk, voor te lichten en hun de gelegenheid te geven hun eigen mogelijkheden en wensen in beeld te brengen. Als een dergelijk proces van voorlichting, activering en empowerment wordt overgeslagen, is begeleiding richting (arbeids) participatie weinig zinvol, omdat de vrouwen zich dan geen eigenaar voelen van het arbeidstoeleidingstraject. Dit heeft tot gevolg dat begeleiding of activiteiten niet aanslaan, dat vrouwen tussentijds uitvallen, of dat zij stoppen zodra hun partner werk vindt en het gezin niet meer afhankelijk is van een uitkering. Trajecten en begeleiding worden in de praktijk soms ook gestopt op initiatief van gemeenten, die niet investeren in de arbeidstoeleiding van niet-uitkeringsgerechtigden.

Het vraagstuk van het bevorderen van de arbeidsparticipatie van vrouwelijke statushouders wordt tot op heden vooral aangevlogen vanuit de Participatiewet: ondersteuning bij het toetreden tot de arbeidsmarkt – al dan niet via een opleiding – staat in het teken van een snelle en duurzame uitstroom uit de uitkering. Voor het vergroten van de participatiekansen van vrouwelijke statushouders blijkt dit echter een te beperkte benadering. In de praktijk blijkt er meer tijd en begeleiding nodig te zijn om deze vrouwen zo toe te rusten dat zij zich geïnformeerd en met zelfvertrouwen kunnen oriënteren op de wijze waarop zij hun leven in Nederland willen inrichten in het algemeen, en op de arbeidsmarkt in het bijzonder. De nieuwe inburgeringswet die naar verwachting in 2021 ingaat, biedt gemeenten veel mogelijkheden om vanuit dit bredere perspectief vrouwelijke statushouders betere kansen op meedoen te bieden. Ondersteuning bij het leren van Nederlands én de toeleiding naar werk komen samen onder regie van de gemeente. Gemeenten gaan met elke inburgeringsplichtige nieuwkomer een intakegesprek voeren. In dit gesprek – en in de afspraken die inburgeraar en gemeente vervolgens samen maken – wordt uitgegaan van een integrale benadering: wat is nodig om succesvol in te burgeren? (Koolmees, 2018).

Voor het bevorderen van de arbeidsparticipatie van vrouwelijke statushouders doen we hieronder een aantal aanbevelingen aan gemeenten, aansluitend bij hun nieuwe regierol in de inburgering.

- **Maak een analyse** van de statushouders die op dit moment in uw gemeente een bijstandsuitkering ontvangen en maak zo inzichtelijk wat de **verschillen zijn in onder andere opleidingsniveau en leeftijd én maak daarbij onderscheid in sekse. Monitor** ook de verschillen in **uitstroom naar onderwijs of werk**. Deze analyse is het startpunt van het ontwikkelen van een beleid en praktijk die zowel mannen als vrouwen optimaal bedienen.
- Benut de brede intake en het Plan Inburgering en Participatie (PIP) waarin gemeente en inburgeraar bindende afspraken maken over het te volgen inburgeringstraject om **vrouwen te informeren over en bewust te maken van de mogelijkheden** om te werken.

- Organiseer voor vrouwen zonder opleiding en/of werkervaring **trajecten gericht op het in kaart brengen van de eigen vaardigheden en competenties en empowerment**, zodat zij gaandeweg een beeld krijgen van en zelfvertrouwen krijgen om zich te oriënteren op scholing of werk. Maak daarbij gebruik van de expertise van **maatschappelijke organisaties** die ervaring hebben met deze doelgroep en zet **rolmodellen** in, die vrouwelijke nieuwkomers een concreet beeld kunnen geven van de ontwikkelmogelijkheden die er zijn op de Nederlandse arbeidsmarkt.
- **Licht echtparen voor over de risico's van kiezen voor volgtijdelijkheid bij participatie en werk** ("de man eerst op de rit, daarna de vrouw"). Neem **praktische belemmeringen** voor deelname aan trajecten weg (bijvoorbeeld door het faciliteren van kinderopvang of vervoer) en wijs inburgeraars op de tijdelijkheid van de **bijzondere ondersteuningskansen** in het kader van de inburgering.
- Bied ook aan vrouwelijke **niet-uitkeringsgerechtigde statushouders** ondersteuning bij arbeidstoeleiding en **breng dit aanbod bij hen actief onder de aandacht**, bijvoorbeeld in het kader van de inburgering, of samen met lokale partners in de wijk.
- **Ontwikkel een sociale kaart** van lokale of regionale voorzieningen en initiatieven die kunnen bijdragen aan de participatie van (vrouwelijke) statushouders. Zoek (hiervoor) actief **samenwerking** met wijkteams, maatschappelijke initiatieven en migranten- en vluchtelingenorganisaties.
- Maak samen met (andere) gemeentelijke diensten en samenwerkingspartners op het terrein van welzijn, gezondheid en maatschappelijke dienstverlening **afspraken over rollen en taken bij de ondersteuning van (vrouwelijke) statushouders en kijk daarbij naar alle levensterreinen, niet alleen naar werk. Train klantmanagers** om ondersteuningsvragen te herkennen en effectief door te verwijzen naar lokale voorzieningen.
- Zet in op de ontwikkeling van een meer **gender- en cultuursensitieve houding** van klantmanagers, bijvoorbeeld door **intervisie** waarin casussen worden besproken of door middel van een **training**. Neem ook het eigen **diversiteitsbeleid onder de loep**. Een personeelsbestand dat een afspiegeling vormt van de inwoners, draagt bij aan het optimaal bereiken en bedienen van alle burgers.³
- Werk aan het wegnemen van eventuele drempels bij werkgevers bij het aannemen van (vrouwelijke) statushouders door bijvoorbeeld **kennismakingsbijeenkomsten en bedrijfsbezoeken** te organiseren. **Ontwikkel met werkgevers (van tekortsectoren) duale trajecten**, waarin het leren van en oefenen met Nederlands gecombineerd wordt met (het opdoen van) werk(ervaring). Zorg ervoor dat deze trajecten in de praktijk toegankelijk en aantrekkelijk zijn voor vrouwelijke deelnemers (met een zorgtaak) door bijvoorbeeld aanpassing van de werktijden en de beschikbaarheid van kinderopvang. Ook voor **het vergroten van de instroom in en deelname aan opleidingen** van vrouwelijke statushouders zijn deze randvoorwaarden belangrijk.

³ In deze KIS-handreiking staan handvatten ter versterking van culturele en etnische diversiteit aan de hand van voorbeelden in gemeenten: www.kis.nl/publicatie/divers-werven-en-selecteren-de-praktijk

1 Inleiding

Kennisplatform Integratie & Samenleving deed de afgelopen jaren onderzoek naar de arbeidstoeleiding van vrouwelijke statushouders (De Gruijter & Razenberg, 2019; Razenberg et al., 2018). Onder arbeidstoeleiding verstaan we alle stappen richting zo regulier mogelijk werk (Razenberg et al., 2018). Uit het onderzoek kwam naar voren dat vrouwelijke statushouders een bijzonder ongunstige arbeidsmarktpositie hebben. Deze blijkt enerzijds te worden veroorzaakt door (achtergrond)kenmerken van de vrouwen zelf: zij hebben vaak geen werkervaring en zijn sterk georiënteerd op de zorg voor het gezin. Maar ook de wijze waarop de arbeidstoeleiding voor statushouders in gemeenten wordt ingezet, draagt bij aan deze ongunstige positie. De arbeidstoeleiding is sterk gericht op een snelle uitstroom uit de bijstand (SER, 2018). Vanuit deze work first-benadering loont het om meer, of eerder te investeren in arbeidstoeleiding van mannelijke statushouders omdat hun vrouwelijke partners een grotere afstand tot de arbeidsmarkt hebben (De Gruijter & Razenberg, 2019; Razenberg et al., 2018). Vrouwelijke statushouders profiteren dus minder van ondersteuning, terwijl zij die hard(er) nodig hebben.

In dit rapport doen we verslag van verdiepend onderzoek in drie gemeenten.⁴ Met dit onderzoek wilden we vrouwelijke statushouders aan het woord laten en hiermee in beeld brengen wat hun ambities en verwachtingen zijn als het gaat om werken in Nederland en de wijze waarop zij (hierbij) ondersteund worden in de gemeente. We interviewden vijftien vrouwen die recent naar Nederland zijn gevlucht.⁵ Door het verdiepend onderzoek wilden we ook graag meer zicht krijgen op de uitvoeringspraktijk van de arbeidstoeleiding: welke werkwijzen zetten klantmanagers⁶ en andere professionals in om vrouwelijke statushouders op maat te begeleiden en welke uitdagingen komen zij hierbij tegen? Daarom organiseerden we in elke gemeente een groepsgesprek met klantmanagers⁷ die ervaring hebben met het begeleiden van vrouwelijke statushouders. Tot slot interviewden we in elk van de drie gemeenten twee organisaties die een rol spelen in de ondersteuning van vrouwelijke statushouders (al dan niet in opdracht van de gemeente).⁸

4 Het gaat om de gemeenten 's-Hertogenbosch, Heerlen en Rotterdam. Deze gemeenten nemen deel aan het KIS-project De (arbeids)participatie van vrouwelijke statushouders vergroten door emancipatiesensitieve ondersteuning in gemeenten. Op basis van de uitkomsten van het onderzoek wordt in drie gemeenten gewerkt aan het verbeteren van de ondersteuning aan vrouwelijke statushouders bij (arbeids)participatie. KIS biedt hierbij ondersteuning en verspreidt de resultaten, zodat alle gemeenten hiervan gebruik kunnen maken. Eind 2019 verschijnt er ook een handreiking voor gemeenten met praktische tools en goede voorbeelden.

5 De vrouwen die we hebben gesproken wonen in de drie genoemde gemeenten en zijn door de gemeente benaderd om mee te doen aan het onderzoek. We hebben gesproken met een diverse groep vrouwen, die naar herkomstland, leeftijd en verblijfsstatus een goede afspiegeling vormt van de groep recente vrouwelijke statushouders in Nederland. Zie hoofdstuk 3 voor meer informatie over de interviews.

6 Klantmanagers zijn professional Werk en Inkomen in het sociaal domein. Zij hebben tot taak om bijstandsgerechtigden te begeleiden naar werk of scholing. Er zijn diverse benamingen voor deze functie, bijvoorbeeld 'consulent werk en inkomen' of 're-integratiebegeleider'.

7 In totaal spraken we zeventien personen, voornamelijk klantmanagers, maar ook enkele re-integratieconsulenten.

8 Het gaat om vertegenwoordigers van Maximina te Roermond, VluchtelingenWerk Zuid-Nederland, Stichting Lemat, VluchtelingenWerk Zuidwest Nederland, Schoolfirst en PT Creations.

LEESWIJZER

In dit rapport kijken we vanuit deze verschillende perspectieven naar de (arbeidsmarkt)positie van vrouwelijke statushouders. In hoofdstuk 2 staan we eerst kort stil bij de achtergrondkenmerken van de groep recente vrouwelijke statushouders in Nederland. In hoofdstuk 3 komen vrouwelijke statushouders zelf aan het woord. Hoofdstuk 4 is gewijd aan het perspectief van de klantmanagers (en andere betrokkenen) bij de ondersteuning en begeleiding van vrouwelijke statushouders richting werk. De conclusies en aanbevelingen op basis van onze bevindingen, staan voor in het rapport.

2 De huidige positie van vrouwelijke statushouders in Nederland

De arbeidsmarktpositie van vrouwelijke statushouders die recent naar Nederland kwamen, is zwak (De Grijter & Razenberg, 2019). Slechts een klein percentage is uit de bijstand naar betaald werk gestroomd. Hun lage arbeidsparticipatie valt enerzijds te wijten aan de (onbewuste) focus van gemeenten op het faciliteren van de uitstroom van 'kansrijkere' mannelijke statushouders (zie Razenberg et al., 2018). Anderzijds zijn er persoonlijke belemmeringen die de arbeidsparticipatie van vrouwelijke statushouders bemoeilijken. Hoewel de vrouwen in deze groep sterk van elkaar verschillen in achtergrondkenmerken, zijn de belemmeringen waarmee zij te maken hebben vergelijkbaar. In dit hoofdstuk schetsen we een globaal beeld van de huidige leefsituatie van deze vrouwen, waarbij we ingaan op hun achtergrondkenmerken.⁹

2.1 ACHTERGRONDKENMERKEN

De meeste recente statushouders zijn afkomstig uit Syrië, Eritrea, Irak, Afghanistan of Iran (CBS, 2019a). Van de recente asielzoekers die naar Nederland zijn gekomen, is het overgrote gedeelte tussen de 18 en 35 jaar. Met name de asielzoekers afkomstig uit Eritrea zijn jong: in 2014 en 2015 was meer dan de helft van hen tussen de 12 en 24 jaar oud (CBS, 2019a). Een groot gedeelte van de asielzoekers bestaat dus uit jonge mensen die veelal een gezin hebben of zullen gaan stichten. Er is veel verschil in de huishoudenssamenstelling van deze groep statushouders. Ter illustratie: van de Syrische statushouders is slechts 16 drie jaar na het verlaten van de COA-opvang alleenstaand, waar 52 procent van de Eritrese statushouders alleenstaand is (CBS, 2019b). Ook het percentage ouders in eenouderhuishoudens is lager onder Syrische statushouders (2 procent) dan onder Eritrese statushouders (8 procent). Deze percentages kunnen samenhangen met de mate waarin gezinshereniging onder Syriërs en Eritreeërs plaatsvindt. Hoewel Syriërs veelal succesvoller zijn in het realiseren van gezinsherenigingen dan Eritreeërs, staat voor beide groepen de gezinshereniging centraal in hun leven tijdens de eerste jaren in Nederland (SCP, 2018a; SCP, 2018b). Het uitblijven van een gezinshereniging kan zorgen voor stress en vormt een belemmering bij activiteiten die gericht zijn op participatie, zoals het leren van de Nederlandse taal en de inburgering.

2.2 INBURGERING

Van de groep asielzoekers die in 2014 een verblijfsvergunning (en daarmee de inburgeringsplicht) heeft gekregen, heeft 58 procent het inburgeringsexamen gehaald (CBS, 2019c). Slechts 2 procent van de statushouders heeft het termijn van drie jaar overschreden. De rest heeft wegens omstandigheden uitstel, vrijstelling of ontheffing gekregen. Iraniërs (66 procent) en Syriërs (64 procent) slagen het vaakst voor het inburgeringsexamen. Bij Afghanen (50 procent), Eritreeërs (50 procent) en Irakezen (43 procent) liggen de slagingspercentages wat lager. Er zijn geen genderspecifieke cijfers bekend. Voor de groep statushouders die in 2015 een verblijfsvergunning heeft gekregen, geldt dat een kwart het inburgeringsexamen heeft behaald. De rest van deze groep kan het examen nog binnen de gestelde periode van drie jaar afronden. Voor al deze inburgeraars geldt tevens dat zij zelf verantwoordelijk zijn (geweest) voor het kiezen en financieren van een inburgeringscursus. Met het oog op de potentiële boete bij het niet-ervullen van de inburgeringsplicht, richten veel statushouders zich uitsluitend op het examen. Als gevolg daarvan staan statushouders veelal 'stil' op het gebied van participatie (Engbersen et al., 2015). Voor de statushouders die

⁹ Er zijn weinig genderspecifieke gegevens bekend, daarom schetsen we een beeld van (de achtergrondkenmerken van) de totale groep (mannelijke en vrouwelijke) statushouders. Daar waar informatie beschikbaar is over vrouwelijke statushouders, geven we dat aan.

onder het nieuwe inburgeringsstelsel zullen vallen, zijn er meer mogelijkheden om inburgering en (arbeids) participatie parallel te laten lopen.

2.3 GEZONDHEID EN WELBEVINDEN

Veel statushouders hebben tijdens hun vlucht traumatische ervaringen opgedaan waardoor zij kampen met mentale klachten (Van den Enden et al., 2018). Naast posttraumatische stressstoornis zijn angstproblemen, depressie en eenzaamheid veelvoorkomend bij vluchtelingen (Gezondheidsraad, 2016). Ook fysieke klachten opgedaan in het land van herkomst of tijdens de vlucht komen regelmatig voor. Deze problemen kunnen een belemmering voor hen vormen bij hun functioneren in het dagelijkse leven. Zo wijst onderzoek uit dat fysieke en mentale klachten de arbeidsparticipatie van statushouders belemmeren (Ruiz & Vargas-Silva, 2017). Hoewel er weinig genderspecifieke informatie beschikbaar is over de gezondheidsbeleving van statushouders, weten we uit onderzoek van het SCP dat Syrische vrouwen aanzienlijk vaker aangeven last te hebben van fysieke klachten bij het uitvoeren van dagelijkse bezigheden dan Syrische mannen (SCP, 2018a). Het is mogelijk dat vrouwelijke statushouders wellicht meer worden belemmerd in hun arbeidsparticipatie door de ervaren gezondheidsklachten dan mannelijke statushouders.

2.4 OPLEIDINGSNIVEAU EN EERDERE WERKERVARING

Ondanks dat er weinig zicht is op het opleidingsniveau van recente vrouwelijke statushouders, valt te constateren dat hun opleidingsniveau divers is. Statushouders afkomstig uit Eritrea hebben veelal een (zeer) laag opleidingsniveau (SCP, 2018b). Dit komt doordat Eritreeërs door de gebrekkige infrastructuur, culturele taboes en de noodzaak om te gaan werken vaak al na het basisonderwijs stoppen met hun opleiding. In tegenstelling tot Eritrese statushouders hebben statushouders uit Iran en Syrië vaak langere tijd onderwijs gevolgd (CBS, 2017). Hoewel er tussen Syrische statushouders onderling ook grote verschillen zijn, toont onderzoek aan dat ongeveer 64 procent van deze groep ten minste het middelbaar onderwijs heeft afgerond (SCP, 2018a). Daarnaast valt op dat er zeer weinig verschil is in het opleidingsniveau tussen mannen en vrouwen uit Syrië. Er zijn echter wel (grote) verschillen in de werkervaring van mannelijke en vrouwelijke statushouders. Waar mannelijke statushouders veelal hebben gewerkt in hun land van herkomst of zijn opgeleid tot een bepaald beroep, hebben vrouwelijke statushouders vaak weinig tot geen (relevante) werkervaring (De Gruijter & Razenberg, 2019). Dit komt deels door de traditionele rolverdeling in gezinnen waarbij vrouwen het leeuwendeel van de zorg voor het gezin op zich nemen (SCP, 2018a). De geringe werkervaring zorgt voor een zwakkere arbeidsmarktpositie voor vrouwelijke statushouders.

2.5 SOCIALE CONTACTEN

Statushouders die hun land van herkomst zijn ontvlucht, hebben vaak een groot deel van hun vrienden, familie en kennissen moeten achterlaten. In Nederland bouwen zij een nieuw bestaan op, en willen zij nieuwe sociale relaties aangaan. Doordat statushouders eerst als asielzoeker in een AZC verblijven en vrij gesegregeerd van de Nederlandse samenleving leven, komen zij eerst veelal uitsluitend in aanraking met mensen uit hun eigen land van herkomst (Bakker, Cheung & Phillimore, 2016). Nadat statushouders zich hebben gevestigd in een gemeente, is er meer ruimte om contacten aan te gaan met Nederlanders (bridging contact). Echter, de taalbarrière, culturele verschillen en de wederzijdse beeldvorming staan regelmatig het aangaan van deze contacten in de weg (SCP, 2018a). Er zijn weinig precieze cijfers bekend over de mate waarin statushouders contact hebben met mensen met een Nederlandse achtergrond. Er lijkt een kleinere sociale afstand te zijn tussen Syrische nieuwkomers en gevestigde Nederlanders dan tussen Eritrese nieuwkomers en gevestigde Nederlanders. Daarnaast lijkt er een algemene tendens te zijn dat vrouwen

minder contact hebben met mensen met een Nederlandse achtergrond dan mannen (zie SCP, 2018a; SCP, 2018b). Aangezien juist contact met personen met een Nederlandse achtergrond een belangrijke bron van sociaal kapitaal vormt, zou een mindere mate van dit contact kunnen zorgen voor een achtergestelde positie van vrouwelijke statushouders.

3 Vrouwelijke statushouders aan het woord

In dit hoofdstuk laten we vrouwelijke statushouders aan het woord over hun verwachtingen en ambities omtrent hun (arbeids)participatie en de door hen ervaren ondersteuning en belemmeringen hierbij. De vrouwen die we hebben gesproken, wonen in de drie gemeenten die aan het onderzoek deelnemen en zijn door de gemeente benaderd om mee te doen aan het onderzoek. We staan hier eerst stil bij de achtergrond van de respondenten en welke stappen richting werk de respondenten (willen) zetten. Daarna beschrijven we de behoefte aan hulp hierbij en de rol van sociale contacten. Tot slot staan we stil bij de randvoorwaarden die de vrouwen noemen om succesvol te kunnen participeren (op de arbeidsmarkt).

3.1 ACHTERGROND RESPONDENTENONDERZOEKSPOPULATIE

DIVERSE GROEP

We hebben gesproken met een diverse groep vrouwen,¹⁰ die een goede afspiegeling vormt van de vrouwelijke statushouders in Nederland. We hebben in totaal met vijftien vrouwen gesproken die in leeftijd varieerden van 21 tot 52 jaar. Het grootste gedeelte van de vrouwen met wie wij spraken is afkomstig uit Syrië (8) of Eritrea (4). Dit komt overeen met de algemene trend van vluchtelingen die naar Nederland komen. De andere vrouwen die wij spraken, waren afkomstig uit Iran, Irak of Somalië. Ongeveer de helft van de vrouwen is als nareiziger naar Nederland gekomen. De rest van de vrouwen kwam tegelijkertijd met hun echtgenoot of alleen (eventueel met kinderen). Met uitzondering van twee vrouwen, woonden alle geïnterviewden sinds 2015 of korter in Nederland.

OPLEIDING EN EERDERE WERKERVARING

Acht van de vijftien vrouwen die wij spraken, gaven aan een opleiding te hebben afgerond in hun land van herkomst. Voor twee van hen betrof dit een middelbare school, zes volgden een beroepsopleiding. Met de diploma's hiervan kunnen de vrouwen niet direct aan het werk in Nederland. Hierdoor zullen zij eerst in Nederland een opleiding moeten volgen om op hun gewenste niveau en in hun gewenste werkveld aan de slag te kunnen gaan. De meeste vrouwen lijken zich hier bewust van te zijn.

"In Syrië is het anders, daar kan ik gewoon werken. Daar heb ik namelijk een landbouwdiploma. Maar hier niet, ik moet precies weten welke opleiding ik moet volgen om een baan te krijgen." (Vrouw uit Syrië, 39 jaar)

"Ik zou daar [eerdere werkervaring en opleiding] graag weer iets mee doen, maar dat is wel moeilijk. Dan moet ik weer extra opleidingen doen. Misschien weer als klassenassistent, maar ik vind de taal moeilijk. Je moet goed Nederlands spreken om te kunnen werken met kinderen." (Vrouw uit Syrië, 37 jaar)

Overeenkomstig het landelijke beeld, gaven de Eritrese vrouwen die wij spraken aan zeer weinig jaren onderwijs te hebben gevolgd. Geen van hen gaf aan een opleiding te hebben afgerond. Het behalen van een Nederlands diploma lijkt voor deze groep vrouwen ook geen belangrijk doel te zijn. Zij willen voornamelijk zo snel mogelijk kunnen gaan werken. Dit betekent echter niet dat zij zich niet bewust zijn van het belang van diploma's in Nederland.

¹⁰ De vrouwen zijn geïnterviewd aan de hand van een semigestructureerde vragenlijst. Afhankelijk van het taalniveau van de respondent werd het interview afgenomen in het Nederlands, of in de eigen taal (door getrainde interviewers en/of gebruikmaking van een tolkentelefoon).

“Het is zeker belangrijk om te werken, maar ik heb in het verleden geen school gehad. Ik werkte op het platteland. Hier in Nederland is het belangrijk om een opleiding te hebben gevolgd als je wil werken. In Nederland hebben veel mensen gestudeerd en daardoor is het land ook ontwikkeld.” (Vrouw uit Eritrea, 49 jaar)

Binnen de groep vrouwen die wij hebben gesproken is er veel diversiteit in de werkervaring die zij in hun land van herkomst hebben opgedaan. Acht vrouwen geven aan werkervaring te hebben opgedaan in hun land van herkomst. Drie van hen hebben gewerkt als privédocent of op een school. De overige vijf vrouwen hadden ervaring met laaggeschoold werk. Zij werkten als klassenassistent, oppasser, kok, kapper of op het land. Een aantal vrouwen gaf aan dat ze geen werkervaring hebben, maar huisvrouw zijn geweest. Ongeacht hun eerdere werkervaring, stelden vrijwel alle vrouwen met kinderen dat in het land van herkomst de zorg voor hun kinderen hun voornaamste taak was.

HUIDIGE LEEFSITUATIE

Vrijwel al de geïnterviewde vrouwen staan aan het begin van hun nieuwe leven in Nederland. De meesten zijn nog bezig met het behalen van hun inburgeringsdiploma. Naast de zorg voor de kinderen en het huishouden valt op dat het studeren voor het inburgeringsexamen vaak hun voornaamste of enige dagbesteding is. Sommigen zitten gelijktijdig in een arbeidstoeleidingstraject of voeren (vrijwilligers)werk uit. Twee van de vijftien vrouwen zijn (ten tijde van het interview) aan het werk en twee andere vrouwen doen vrijwilligerswerk naast hun inburgeringslessen. Zes vrouwen zijn niet bezig met een arbeidstoeleidingstraject. Dit komt deels doordat de vrouwen in een van de deelnemende gemeenten worden begeleid bij hun inburgeringstraject. Voor deze vrouwen wordt er gefocust op het behalen van het inburgeringsexamen, en aan het eind van dat traject komt de arbeidsmarkttoeleiding in beeld. Van de zeven vrouwen die wel in een arbeidstoeleidingstraject zitten, volgen vier vrouwen een traject met extra taallessen, twee vrouwen een traject waarin wordt ingezet op activeringsactiviteiten ter bemiddeling naar de arbeidsmarkt, en volgt één vrouw een beroepsopleiding.¹¹ De vrouwen zonder arbeidstoeleidingstraject of werk richten zich uitsluitend op het behalen van hun inburgeringsexamen. Een deel van hen geeft aan het fijn te vinden zich op de inburgering te kunnen richten. Anderen lijken behoefte te hebben aan een meer gevulde en gestructureerde dagindeling:

“Als ik een opleiding heb, is mijn leven vol. Maar nu ben ik depressief [...]. De kinderen zitten zes uur per dag op school; ik heb mijn huishouden gedaan, radio geluisterd, de buurvrouw gegroet... wat dan?” (Vrouw uit Syrië, 31 jaar)

Aangezien de meeste vrouwen die we spraken bezig zijn met hun inburgering, is het merendeel nog afhankelijk van de bijstandsuitkering. Van de twee vrouwen die werken is het onduidelijk of zij nog een uitkering ontvangen. De andere dertien vrouwen zitten in de bijstand. Dit komt mede doordat hun echtgenoten vaak ook nog bezig zijn met de inburgering of nog niet voldoende verdienen om (volledig) uit de uitkering te kunnen stromen. In de bijstand zitten kan financiële druk leggen op gezinnen.

“De uitkering is niet veel en wij zijn met zes thuis. Wij hebben niet veel geld. Omdat ik in Syrië heb gewerkt kan ik niet zonder werk blijven. Dat is moeilijk en het is moeilijk om mensen om geld te vragen.” (Vrouw uit Syrië, 43 jaar)

¹¹ De typering van de trajecten is door onszelf gedaan. Het was niet altijd duidelijk wat voor traject de geïnterviewde vrouwen volgden.

In de hierboven beschreven situatie lijkt er een relatie te bestaan tussen de grootte van het gezin en de moeilijke financiële situatie. De gezinsgrootte is daarnaast ook van invloed op de dagbesteding van, met name, de moeders van het gezin. Dit komt doordat de zorg voor de kinderen door Syrische statushouders vooral als een taak voor vrouwen wordt gezien (zie SCP, 2018a). Hierdoor kan het hebben van (veel) kinderen veel tijd van de vrouwen in beslag nemen. De negen getrouwde vrouwen die wij spraken, zijn allemaal moeder. De grootte van het gezin hangt samen met de leeftijd van de vrouwen. Vrouwen ouder dan 35 hadden gemiddeld ongeveer vier kinderen, terwijl de vrouwen tussen de 25 en 35 gemiddeld ongeveer drie kinderen hadden. De getrouwde vrouwen onder de 25 jaar hadden een of twee kinderen. Ook vier van de zes alleenstaande vrouwen die wij spraken hadden kinderen. De andere twee hadden geen kinderen (in Nederland).¹²

3.2 STAPPEN RICHTING WERK

In deze paragraaf bespreken we de plannen en ideeën die de vrouwen formuleren over werken in Nederland. Daarnaast bespreken we (hun ervaring met) het gemeentelijk aanbod waarvan de vrouwen gebruikmaken. Het valt op dat voor veel vrouwen een duidelijk beeld van wat zij in Nederland zouden kunnen (en willen) doen, ontbreekt. Daarnaast lijkt het huidige gemeentelijk aanbod niet altijd goed aan te sluiten bij de wensen van de geïnterviewde vrouwelijke statushouders.

BELANG VAN WERK

Vrijwel alle vrouwen geven aan dat ze het belangrijk vinden om te gaan werken in Nederland. Zij willen graag een bezigheid buitenshuis. Een aantal vrouwen stelt dat werken hun een belangrijke dag invulling lijkt. Zij geven aan dat het hun fijn lijkt om bezig te kunnen blijven en het huis uit te komen. Daarnaast geven sommige vrouwen aan dat het belangrijk is om te werken om zich zodoende nuttig of gewaardeerd te kunnen voelen.

“Werk is belangrijk omdat je het gevoel hebt dat je iets doet. Het leven bestaat niet alleen uit eten, winkelen en naar een park gaan.” (Syrië, 43 jaar)

“Je wordt gewaardeerd als je werkt. Dat je iets doet, iets terugdoet. Vooral als vrouw. Waarom zou de man werken en de vrouw niet? Dat moet toch gelijk zijn?” (Vrouw uit Syrië, 29 jaar)

Anderen dragen aan dat zij graag zouden willen werken om zodoende een inkomen te krijgen. Hierbij geven sommige vrouwen aan graag zelfredzaam te willen worden en onafhankelijk te zijn van de bijstand.

“Ik denk ook dat werken het belangrijkste is om mee te doen in de samenleving. Ik wil geen last zijn. Wij kunnen zelf geld verdienen. Ja, als ik ziek ben, kan iemand mij helpen. Maar anders kan ik alles. Als je een uitkering krijgt, is er veel bemoeienis. Ik wil gewoon onafhankelijk zijn, zelfstandig.” (Vrouw uit Syrië, 37 jaar)

Daarnaast geven enkele vrouwen aan dat een inkomen sociaal contact en het dagelijks leven vergemakkelijkt.

¹² Een van de vrouwen met wie wij spraken had twee kinderen die nog in Eritrea woonden. Zij was bezig met het aanvragen van een gezinshereniging.

"Als je betaald werk hebt, heb je sociale contacten en meer hetzelfde soort leven als anderen, dan is het makkelijker [om onderdeel te zijn van de Nederlandse samenleving]. Ook omdat je geld hebt. Op een gegeven moment gaat het om geld." (Vrouw uit Syrië, 31 jaar)

PLANNEN EN IDEEËN OVER WERK

In de eerste periode nadat vrouwelijke statushouders in Nederland zijn aangekomen, heeft nadenken over werk voor velen (logischerwijs) geen prioriteit. Meerdere vrouwen geven aan dat ze in die eerste fase voornamelijk bezig waren met het creëren van een veilige omgeving voor zichzelf (en hun gezin).

Interviewer: Had u toen u in Nederland aankwam al een idee over wat u zou willen doen?

Respondent: Nee, ik had geen idee. [...] Ik was blij dat het hier veilig is, dat ik rechten heb en mijn mening kan geven. Ik was voor de kinderen blij dat het hier veilig is, voor mij maakt het niet uit, maar voor kinderen is veilig zijn belangrijk. (Vrouw uit Syrië, 37 jaar)

Na de eerste periode van gewenning starten (vrouwelijke) statushouders met het opbouwen van hun nieuwe leven in Nederland. Een paar vrouwen benoemen dat er in Nederland voor vrouwen meer vrijheid is om aan het werk te gaan dan in hun land van herkomst.

"Nu ik hier ben, is alles goed. In Syrië kon ik niet zo veel. Het is hier veel beter. In Syrië kon ik niet alleen met de bus, zonder mijn broers erbij. Ik mocht ook niet werken in Syrië, dat mag ik hier wel. Ik heb hier veel meer vrijheid." (Vrouw uit Syrië, 28 jaar)

Hoewel vrijwel alle geïnterviewde vrouwen aangeven de ambitie te hebben om te gaan werken en zelfredzaam te worden in Nederland, hebben zij hier meestal nog geen concrete plannen voor. Sommige vrouwen weten welke richting zij op willen, zoals werken in de zorg of met kinderen, maar concrete stappen over hoe zij in hun gewenste werkveld kunnen komen, zijn er vaak nog niet. Naarmate de vrouwen langer in Nederland verblijven, ontwikkelen hun plannen rondom werk en het volgen van een opleiding. Dit komt mede doordat zij in die periode meer kennis vergaren over hun mogelijkheden, de Nederlandse arbeidsmarkt en de weg daarnaartoe.

Interviewer: Had u toen u hier net kwam al een idee wat u graag in Nederland zou willen doen?

Respondent: Nee, wij kwamen uit de oorlog. In het begin dachten we 'in Nederland kunnen we veilig zijn: mijn kinderen, mijn man en ik'. We wisten dat we daarna zouden moeten werken om door te gaan, dat is logisch. Maar we wisten niet echt dat we een opleiding moesten doen. Nu beginnen we alles te begrijpen. Als je wilt gaan werken, moet je eerst een opleiding doen of een werkervaringsplaats krijgen. In Nederland zijn er veel regels. (Vrouw uit Syrië, 39 jaar)

Ook contact met zowel mensen binnen de eigen etnische kring als met gevestigde Nederlanders, draagt bij aan de kennis en ideeën over werk.

"Toen ik hier net kwam, wist ik eigenlijk nog helemaal niets van het land. Je moet sociale contacten hebben om een idee te krijgen van wat je hier kan doen en hoe de dingen lopen. Ook om een idee te krijgen van wat je hier qua werk kunt doen, moet je met meer mensen in contact komen. Door met anderen te praten, kom je achter informatie." (Vrouw uit Eritrea, 23 jaar)

Voor enkele vrouwen leidt een langer verblijf in Nederland juist tot het bijstellen van eerder gemaakte doelen. Het volgen van een opleiding om uiteindelijk in het gewenste veld te kunnen werken, is niet voor iedereen een optie.

"Ik dacht dat ik hier in Nederland docent kon worden. Ik heb het nagevraagd bij andere mensen, maar zij gaven aan dat dat niet kon. Ik vroeg het aan Irakese mensen en die zeiden dit. Die mensen waren al langer in Nederland, dus die wisten dat dit niet mogelijk was." (Vrouw uit Irak, 52 jaar)

Sommige vrouwen geven aan dat zij zich bewust zijn van het feit dat ze in Nederland verder zouden kunnen studeren of aan het werk kunnen gaan, maar stellen dat de taalbarrière hen in de eerste oriënterende fase belemmert.

"Ik wist dat je je kunt ontwikkelen, maar mijn probleem is de taal. Als je in Nederland komt, moet je de taal leren spreken, maar dat is heel erg moeilijk. Als je de taal niet kent, wordt het ook veel moeilijker om aan het werk te gaan. Ik weet dat het belangrijk is om te gaan werken, maar als ik de taal niet spreek, wordt het moeilijk." (Vrouw uit Eritrea, 49 jaar)

Kortom, door langer in Nederland te verblijven en sociale contacten aan te gaan, ontwikkelen vrouwelijke statushouders ideeën over hun mogelijkheden in Nederland. Een helder en concreet beeld van wat zij zouden kunnen en willen doen in Nederland en welke tussenstappen daarvoor nodig zijn, ontbreekt echter vaak nog.

GEMEENTELIJK AANBOD

Veel vrouwen benoemen dat hun contactpersoon bij de gemeente behulpzaam en toegankelijk is. Ze ervaren het contact met hun werkconsulent (of klantmanager) veelal als positief en geven aan dat de consulent vaak goed naar hun wensen luistert.

"We hebben regelmatig een gesprek, elke drie maanden. Maar als er vragen zijn dan mailen of appen we. Hij [de werkconsulent] reageert en helpt goed. Hij is altijd aan het controleren: hoe gaat het, ben je geslaagd, doe je iets om je leven te verbeteren. Wij doen het goed volgens hem. Verder geeft hij tips. [...] Ik zei tegen mijn contactpersoon dat ik wilde doorstuderen voor [taalniveau] B2 omdat ik naar de universiteit wil. Hij stimuleerde mij." (Vrouw uit Syrië, 31 jaar)

De hulp die de vrouwen krijgen van hun contactpersonen bij de gemeente lijkt er voornamelijk op gericht te zijn een beeld te vormen van wat vrouwen zouden willen (en kunnen) doen in Nederland. De mate waarin gemeenten betrokken zijn bij de vervolgstappen richting werk, verschilt. Sommige vrouwen ondernemen zelf stappen om (vrijwilligers)werk te kunnen doen, waar andere meer begeleiding van de gemeente nodig hebben.

Interviewer: U vertelde dat u vrijwilligerswerk doet, hoe kwam u daarbij? Heeft de gemeente u daarbij geholpen?

Respondent: Nee, ik zei tegen [de consulent] dat ik graag vrijwilligerswerk wilde doen. Je hebt zelf tijd om te vinden wat je wilt gaan doen. Als je niet vindt wat je wilt doen, dan helpt ze [de consulent]. Maar ik had het contract met het vrijwilligerswerk zelf geregeld en dat heb ik toen naar haar meegenomen. Ik heb zelf gezocht naar het werk. (Vrouw uit Syrië, 43 jaar)

Interviewer: U vertelde dat u een baan heeft bij een restaurant, hoe komt u aan dit werk?

Respondent: Ik ben daar gaan vragen met mijn contactpersoon bij de gemeente. Ik heb aangegeven dat ik niet graag thuis wilde zitten. Ik heb gezegd: 'ik hou van werken en ik hou van koken'. Dat heb ik gezegd tegen de gemeente. Zij luisterde goed en begreep wat ik wilde. Dat was fijn. (Vrouw uit Irak, 52 jaar)

Hoewel een deel van de vrouwen (vrijwilligers)werk doet of heeft gedaan, is het leeuwendeel van de vrouwen die wij spraken nog niet concreet buitenshuis actief. Het vrijwilligerswerk dat de gemeente in sommige gevallen voor de vrouwen regelt, sluit niet altijd aan bij de wensen van de vrouwen. Zo willen zij bijvoorbeeld de taal oefenen, terwijl daar in het vrijwilligerswerk in de praktijk weinig ruimte voor is.

"Ik heb het ook geprobeerd bij een andere organisatie, waarbij je met ouderen moest omgaan. [...] Ik moest alleen maar koffiezetten, maar ik wilde iets actiefs doen: praten met die mensen en leren, bijvoorbeeld over de geschiedenis in Nederland, iets nuttigs." (Vrouw uit Syrië, 31 jaar)

3.3 HULP(BEHOEFTE)

In deze paragraaf bespreken we de hulp die de vrouwen aangeven nodig te hebben bij het zetten van stappen richting werk. Daarnaast beschrijven we de hulp die de vrouwelijke statushouders reeds ontvangen en de specifieke kenmerken van deze hulp die zij als aangenaam benoemen. Het valt op dat er veel verschil zit in de (mate van) hulp waar de vrouwelijke statushouders behoefte aan hebben. Sommige vrouwen zijn zelfstandig of worden in hun hulpbehoeftes deels voorzien door familie, burens en vrienden. Anderen hebben meer hulp nodig omdat zij (nog) minder zelfstandig zijn of een kleiner sociaal netwerk hebben.

GEBREK AAN WERKORIËNTATIE EN KENNIS OVER (HET VINDEN VAN) WERK

Hoewel veel vrouwen gemotiveerd zijn om aan de slag te gaan, ontbreekt nog vaak een oriëntatie op werk en het besef wat werken precies inhoudt. Daarnaast hebben de vrouwen geen duidelijk beeld van de Nederlandse arbeidsmarkt en hun mogelijkheden daarbinnen. Een aantal geïnterviewden geeft aan weinig kennis te hebben over wat voor werk ze zouden kunnen doen in Nederland:

"Ik wil eerst kijken wat ik hier kan doen. [...] Ik wil meer leren over de werkcultuur en ervaren wat ik kan: docent Engels, assistent-docent, tolk in een gemeente, buschauffeur... geen idee." (Vrouw uit Syrië, 31 jaar)

Ondanks dat sommige vrouwen aangeven zelfstandig te kijken naar wat voor opleiding of werk zij zouden willen volgen of doen, lijkt er een behoefte te zijn aan meer begeleiding vanuit de gemeente bij deze oriënterende fase.

"Ja, ik heb hulp nodig, want ik ken de regels niet. Misschien doe ik werk, maar zegt een bedrijf na drie maanden 'bedankt voor je werk, maar we hebben je service niet nodig'. Dan moet ik terug naar de bijstand. Dus ik vind het beter om het met mijn arbeidscoach of contactpersoon samen te regelen. Want wij kennen de regels niet echt." (Vrouw uit Syrië, 39 jaar)

De behoefte aan meer hulp van contactpersonen bij de gemeente strekt verder dan enkel de oriëntatie op werk. Enige onzekerheid bij de vrouwelijke statushouders over hun kennis en competenties zorgt ervoor dat ze ook in latere fases ondersteuning behoeven. Deels doordat zij de taal soms niet voldoende (denken te) beheersen, geven een paar vrouwen aan hulp bij sollicitaties nodig te hebben.

"Mijn contactpersoon bij de gemeente hielp mij met het zoeken naar een baan en maakt afspraken voor mij om te gaan solliciteren. Zij is ook meegeweest naar de sollicitatie, dat was heel fijn. Ik kan namelijk nog niet alleen naar zo'n afspraak gaan. Dat zij dan meegaat, geeft mij veel steun." (Vrouw uit Irak, 52 jaar)

BEHOEFTE AAN OEFENEN MET DE NEDERLANDSE TAAL

Het gebrek aan situaties waarin zij hun Nederlands in de praktijk kunnen oefenen, vormt voor veel vrouwen een punt van ontevredenheid. Zij geven daarnaast aan dat ze hun begrip van de Nederlandse taal alleen door te oefenen kunnen verbeteren. Er is onder de respondenten een behoefte aan gelegenheden waarbij ze op reguliere basis de taal kunnen oefenen.

Interviewer: Hoe kan de inburgering worden verbeterd?

Respondent: Een langer traject om meer kans te geven om de taal beter te beheersen. Bijvoorbeeld moet er een plek zijn om meer oefeningen te doen. Twee keer per week is niet genoeg. Ik wil graag het spreken oefenen, maar met wie? (Vrouw uit Iran, 34 jaar)

Sommige geïnterviewden geven aan dat ze graag (vrijwilligers)werk zouden willen waarbij ze tegelijkertijd de Nederlandse taal kunnen oefenen. Aangezien het leren van de Nederlandse taal voor veel van de geïnterviewden de prioriteit heeft, lijkt het vooruitzicht van het verbeteren van hun taal een goede motivatie om ergens aan de slag te gaan. Echter, voor een van de respondenten lijkt het verbeteren van de taal niet alleen een motivatie, maar ook een vereiste om vrijwilligerswerk te doen:

Interviewer: Kun je me wat meer vertellen over dat vrijwilligerswerk?

Respondent: [...] In de keuken doe ik huishoudelijke dingen en bakken we brood. Dat brood sorteert ik en verder maak ik de tafels schoon. Ik werk tot half vier, de hele dag. Maar het is de bedoeling dat ik niet alleen blijf hangen in de keuken. Mijn wens is dat mijn Nederlands kan ontwikkelen en dat is hier niet optimaal. Met oude mensen kan ik praten, kletsen en ontwikkelen. Maar dit is niet de manier, ik kom niet verder. (Vrouw uit Eritrea, 31 jaar)

Behalve dat vrijwilligerswerk de taalbeheersing van vrouwelijke statushouders kan vergroten, is het een goede manier om ' bezig te blijven ' of, in een enkel geval, ervoor te zorgen dat ze zich zelfstandiger voelen, zo vertellen sommige vrouwen.

Als ze ons niet snel naar werk begeleiden... Misschien is een soort vrijwilligerswerk laten doen een goed idee. Het is goed voor geld en sociale contacten. Toen ik op het AZC als tolk werkte, kreeg ik 15 euro per week. Ik voelde me zelfstandiger. (Vrouw uit Syrië, 31 jaar)

GEEN PASSEND AANBOD

Voor sommige vrouwen lijkt het huidige gemeentelijke aanbod onvoldoende aan te sluiten bij hun wensen en interessegebieden. De vrouwelijke statushouders die wij hebben gesproken gaven vrijwel unaniem aan in de zorg, met kinderen, of als kapper te willen werken. Uit interviews met klantmanagers blijkt echter dat er juist in die sectoren weinig mogelijkheden zijn voor deze groep. Het gebrek aan passend aanbod kan ervoor zorgen dat deze vrouwen niet aan het werk willen gaan.

"Ik zou liever niet thuisblijven. In Syrië misschien wel, maar hier wil ik contact met mensen, mijn Nederlands verbeteren en werken. [...] Ik wil hier werken en moet ook werken. Ik wil contact hebben met mensen en de taal leren. Ik wil graag werken, maar wel het werk dat ik leuk vind om te doen: werken met kinderen. Ik wil niet schoonmaken. [...] Een docent die gaat schoonmaken?! Dat gebeurt in Syrië nooit." (Vrouw uit Syrië, 37 jaar)

BESTAANDE HULPBRONNEN

Veel van de geïnterviewde vrouwen gaven aan hulp te ontvangen van bureaus, vrienden en familie. Naast deze hulp uit hun sociale netwerk ontvingen veel vrouwen ook hulp van de gemeente, maatschappelijke organisaties, zoals VluchtelingenWerk, en andere lokale initiatieven. De (mate van) hulp die de geïnterviewden ontvangen, verschilt per persoon. Sommige vrouwen hebben een uitgebreid netwerk en staan tevens in contact met andere organisaties, terwijl andere een summier netwerk hebben en hulporganisaties lastiger kunnen vinden. Het type hulp dat de vrouwen ontvangen, is echter minder divers. Vrijwel alle vrouwen lijken hulp te krijgen bij het lezen van brieven en het leren van de taal.

Interviewer: Hebben de mensen bij het wijkplein u geholpen met dingen regelen in Nederland?

Respondent: Ja, ze helpen daar met dingen regelen en het lezen van brieven. Dat is eigenlijk ook de reden dat we daarnaartoe gingen. (Vrouw uit Somalië, 50 jaar)

Ja, [ik zou meer hulp kunnen gebruiken]. Als ik hulp nodig heb met een brief, omdat ik niet precies begrijp waar het over gaat, bijvoorbeeld. Ik heb meer dan één keer hulp aan hen [de gemeente] gevraagd en dat was goed. Zij helpen mij. (Vrouw uit Syrië, 21 jaar)

Vrouwelijke statushouders die al wat verder zijn in hun inburgering en de taal zelf machtig zijn, hebben logischerwijs minder behoefte aan hulp bij het lezen van brieven of andere taal-gerelateerde zaken. Een aantal vrouwen geeft aan het fijn te vinden dat ze zelfstandiger zijn en minder beroep hoeven te doen op hun sociale contacten.

"Toen ik net hier kwam ging ik heel vaak naar mijn buurvrouw toe met een brief, maar nu niet meer. Nu kan ik zelf brieven lezen, maar toen ik hier net kwam, had ik hulp van haar nodig. [...] Eerst ging ze veel met mij naar de huisarts of verloskundige, maar nu doe ik dat zelf. Dat is voor mijzelf ook fijn, dat zij zich niet hoeft druk te maken om mij. Zij werkt namelijk ook en heeft weinig tijd." (Vrouw uit Syrië, 37 jaar)

In latere fases, nadat de taal al in zekere mate is verworven, is er een andere type hulp nodig. De geïnterviewde vrouwen geven aan hulp nodig te hebben bij het zoeken naar een baan of opleiding. Veel van hen vertellen dat de gemeente hen hierbij helpt of dat zij, wanneer zij klaar zijn om een baan te zoeken, bij de gemeente

zullen aankloppen. Naast de hulp van de gemeente, geven sommige vrouwen aan van familie en vrienden steun te krijgen bij het zoeken naar werk of een opleiding.

"Ja, [mijn contacten uit Eritrea helpen mij met dingen regelen in Nederland]. Iedereen kan elkaar helpen met ideeën of we geven elkaar advies over hoe we dingen aanpakken. Als je hier nieuw bent dan spreek je de taal niet. De Eritreeërs die de taal wel spreken, helpen natuurlijk in de communicatie met anderen. [...] Als ik bij hen aangeef dat ik een opleiding wil doen, dan geven zij mij een bepaalde hoop. Ze geven aan dat het goed is dat ik een opleiding doe. Door met hen in gesprek te gaan, geven ze mij steun." (Vrouw uit Eritrea, 23 jaar)

Sommige vrouwen lijken bij hun familie, vrienden en kennissen dus steun te vinden om aan het werk te gaan of een opleiding te gaan volgen. Anderen geven echter aan dat hun contacten niet voldoende kennis hebben om hen aan werk te kunnen helpen.

"Ik ben met mijn hele familie naar Nederland gekomen. Mijn familieleden hebben ook geen werk; we hebben alleen sociaal contact met elkaar. Mijn familieleden zitten in dezelfde situatie. Dat is moeilijk. Je wilt iets anders, iemand naar boven halen en normaal zijn." (Vrouw uit Syrië, 31 jaar)

Interviewer: Denkt u dat uw familie u kan helpen bij het vinden een baan of opleiding? Of de mensen van de taalschool?

Respondent: Ja, twee docenten van mij zijn heel lief. Die hebben mij veel geholpen. Maar familieleden niet, die kunnen dat ook niet. Die hebben niet genoeg informatie. (Vrouw uit Syrië, 21 jaar)

Bij het maken van opdrachten voor de taalschool of het wegwijs worden in Nederland kunnen mensen die in dezelfde situatie zitten juist behulpzaam zijn.

Interviewer: U kent ook mensen die uit Syrië komen, wonen die ook in de buurt?

Respondent: Ja, die mensen wonen ook in de buurt. Dat zijn ook mensen die net met hun inburgering bezig zijn.

Interviewer: Praat u met hen ook over de opleiding of inburgeren?

Respondent: Ja, soms wel. Als we een vraag hebben of we hebben een opdracht, dan kunnen we dat met elkaar bespreken. We vertellen aan elkaar hoe iets moet. (Vrouw uit Syrië, 27 jaar)

Het delen van ervaringen lijkt voor de vrouwelijke statushouders een belangrijke bron van informatie te zijn. Het lijkt erop dat men elkaar onderling graag helpt. Vooral personen die al verder zijn met de inburgering, kunnen vanwege hun ervaringskennis een goede bron van informatie en steun zijn.

Interviewer: Stel dat u een baan krijgt, zouden uw familieleden dan hulp van u kunnen krijgen?

Respondent: Ik kan de werkcultuur uitleggen, hoe het bij mij is gegaan en hoe zij het zouden kunnen doen. Het is goed om van andere mensen ervaringen te horen. In Nederland zijn er hele strenge regels [qua vaardigheden]. Eerst moet je werkervaring opdoen, het is ingewikkeld. (Vrouw uit Syrië, 31 jaar)

3.4 SOCIALE CONTACTEN

De mate van hulp die de geïnterviewde vrouwelijke statushouders ontvangen, is sterk afhankelijk van hun sociale contacten in Nederland. De sociale contacten van de vrouwen die wij spraken lopen sterk uiteen. Sommige vrouwen hebben zeer weinig tot geen sociale contacten, waar andere een uitgebreid sociaal vangnet lijken te hebben. Het valt op dat vrijwel alle vrouwen graag meer contact zouden willen hebben met mensen met een Nederlandse achtergrond. (Vrijwilligers)werk wordt gezien als een belangrijke ingang tot sociaal contact met Nederlanders. Er is sprake van een lastig te doorbreken vicieuze cirkel waarin vrouwelijke statushouders contact met Nederlanders zoeken om hun taalvaardigheid te verbeteren, maar ervaren dat dit niet goed lukt omdat ze de Nederlandse taal nog niet of onvoldoende beheersen.

NADRUK OP CONTACTEN BINNEN DE EIGEN KRING

Een groot deel van de geïnterviewde vrouwen heeft contact met familieleden, burens, vrienden of maatschappelijk werkers. Familieleden lijken voor veel vrouwen de belangrijkste bron van sociaal contact te zijn. Sommige vrouwen hebben hun familieleden dichtbij wonen en kunnen hen gemakkelijk bezoeken. Andere vrouwen, wiens familie verder weg of in het land van herkomst woont, geven aan hoofdzakelijk telefonisch contact te hebben met hun familie. Familieleden spelen, vanzelfsprekend, een belangrijke rol in de mate van eenzaamheid die de vrouwen ervaren:

*"...mijn man heeft twee broers hier en die komen soms om met ons te lunchen. Eentje is vijf minuten weg met de bus. Al zijn familie komt om ons te bezoeken, vanuit Amerika, Canada en Londen. Mijn man voelt zich nooit alleen. Maar ik ben wel alleen, mijn familie zit in Syrië."
(Vrouw uit Syrië, 43 jaar)*

Naast familieleden worden burens vaak bestempeld als belangrijk voor het contact dat de geïnterviewde vrouwen hebben. Het verschil in contact met burens is groot. In een paar gevallen geven de vrouwen aan bevriend te zijn met hun burens:

*"[Ik heb contact] met mijn buurvrouw, dat is een hele lieve oude vrouw. Zij komt bij mij en dan praten we een beetje en koken we samen. Dat is echt gezellig. Zij is een Nederlandse vrouw."
(Vrouw uit Syrië, 21 jaar)*

Voor anderen blijkt het lastiger te zijn om diepgaander contact te krijgen met hun burens. Hoewel vrijwel alle vrouwen aangeven hun burens te begroeten, komt een minderheid daadwerkelijk bij hun burens over de vloer.

"Ik ken mijn burens niet. Voor het sociale leven is het slecht om in een stad te wonen. Mensen zeggen alleen 'hoe gaat het?'. Dan zeg ik: 'ik wil koffiedrinken en de Nederlandse taal leren'. Maar dan zeggen zij 'ik heb geen tijd'." (Vrouw uit Syrië, 31 jaar)

Een kleine meerderheid van de vrouwen geeft aan vrienden te hebben in Nederland. Als vrouwen vriendschappen hebben, is dit voornamelijk met vrouwen met dezelfde etnische achtergrond. Culturele barrières en het ontbreken van taal zijn niet de enige redenen dat de geïnterviewden eerder relaties aangaan met mensen binnen hun eigen kring. Voor het aangaan van relaties met mensen met eenzelfde achtergrond doen zich meer mogelijkheden voor. Zo geven sommige vrouwen aan dat zij vrienden en kennissen hebben ontmoet op hun taalschool of in het AZC. Voor het aangaan van contact met gevestigde Nederlanders doen zich minder mogelijkheden voor, zo stellen de geïnterviewden.

MOEITE MET CONTACT LEGGEN MET NEDERLANDERS

De vrouwelijke statushouders die wij spraken, geven unaniem aan graag meer contact te willen hebben met mensen met een Nederlandse achtergrond. Contact met Nederlanders wordt vaak utilitair benaderd: omgaan met Nederlanders kan bijdragen aan hun begrip van de Nederlandse taal en cultuur.

“Ja, ik zou meer Nederlandse kennissen willen hebben, maar hier spreken zij Nederlands. Als ik meer contact heb met Nederlanders kan ik de taal beter leren spreken. Dan weet ik ook beter hoe het hier gaat in Nederland.” (Vrouw uit Eritrea, 23 jaar)

“Ik wil ook geen contact met landgenoten. Ik wil meer van deze maatschappij leren en ik wil meer contact met Nederlanders. Op die manier leer ik de taal.” (Vrouw uit Iran, 34 jaar)

Volgens de geïnterviewden vereist contact met Nederlanders echter een zekere beheersing van de Nederlandse taal. Vrijwel alle vrouwen geven aan dat taal de grootste belemmering vormt voor het aangaan van interetnisch contact. Er lijkt dus sprake te zijn van een lastig te doorbreken vicieuze cirkel: voor het leren van de taal is contact met Nederlanders nodig, en voor het aangaan van contact met Nederlanders is een zekere beheersing van het Nederlands nodig.

Respondent: [...] Ik wil meer contact hebben [met Nederlanders], want mijn taal is nog niet zo goed. Ik moet contact hebben om mijn taal te verbeteren en mijn leven op te bouwen. [...]

Interviewer: Zijn er dingen die je hebt gedaan om contact te zoeken met andere mensen?

Respondent: Nee, nu is het te vroeg, ik ben bezig met het leren van de taal. (Vrouw uit Syrië, 21 jaar).

Een deel van de respondenten benoemt dat het hebben van (vrijwilligers)werk zou kunnen bijdragen aan zowel hun sociale contacten als hun begrip van de Nederlandse taal.

“Ik woon hier al drie jaar en als je werkt dan leer je spreken en luisteren. Nu ben ik al drie jaar een soort van doof, en kan mij niet uitdrukken. Natuurlijk kan je dat wel leren, maar als je zou werken, dan zou dat helpen. Ik ga nu naar school met een aantal Eritreeërs, ik ga niet vooruit.” (Vrouw uit Eritrea, 32 jaar)

(Vrijwilligers)werk wordt gezien als een mogelijkheid om mensen te leren kennen. Hoewel sommigen ook andere mogelijkheden aandragen om gevestigde Nederlanders te ontmoeten (bijvoorbeeld via de school van hun kinderen), lijkt werk voor velen de beste manier om contact te leggen.

“Ik had eerst geen contact met Nederlandse mensen, maar nu wel door mijn werk. Dat is fijn, omdat ik de taal goed moet leren. Maar ik spreek hen niet buiten werk om. [...] Buiten werk om is het lastig om contact te maken, omdat er weinig mogelijkheden zijn om met Nederlandse mensen te praten. Alleen bij de markt bijvoorbeeld of in de supermarkt kan ik met Nederlandse mensen praten. Dat heb ik wel eens gedaan, dat was fijn.” (Vrouw uit Irak, 52 jaar)

Sommige respondenten geven aan dat Nederlanders niet altijd welwillend tegenover contact staan. Enkelen vertellen negatieve ervaringen te hebben gehad met het contact met Nederlanders. Meerdere vrouwen benoemen dat de individualistische Nederlandse cultuur het lastiger maakt om contact te leggen met Nederlanders.

Respondent: Het klopt wel [naar buiten gaan brengt contact], maar je krijgt meer contact met Syrische mensen en niet met Nederlandse mensen. Dat is een voordeel, maar ook een nadeel voor de Nederlandse taal.

Interviewer: Is dat heel anders dan in Syrië?

Respondent: Ja heel anders. Wij zijn meer sociaal. Hier is iedereen op zichzelf. Eigen werk en leven. Maar hier is het beter, daar bemoeit iedereen zich [gelach]. (Vrouw uit Syrië, 29 jaar)

De vrouwen die wel contact hebben met mensen met een Nederlandse achtergrond geven vaak aan dat het om contact met oudere mensen gaat. De meesten zijn blij met dit contact omdat het hen in staat stelt om hun taal te oefenen. Daarnaast wordt gezegd dat deze oudere mensen over het algemeen veel tijd voor hen hebben. Een aantal plaatst hierbij wel de opmerking dat deze mensen, gezien hun leeftijd, niet altijd even goed kunnen helpen.

"Omdat die buurman oud is, drinken wij alleen maar thee en koffie. Hij is niet zo optimaal met de brieven, dat komt omdat hij een oude man is." (Vrouw uit Eritrea, 31 jaar)

Interviewer: Denkt u dat uw contacten u kunnen helpen bij bijvoorbeeld het vinden van een baan op opleiding?

Respondent: Ik weet het niet. Ik ken niet zoveel mensen, maar mijn man wel, omdat hij in de kerk werkt. Maar ik weet niet of ik daar ook hulp van kan krijgen. Er is nog een vrouw die bij ons langskomt, dat is een beetje de oma van de kinderen [gelach]. Die werkt samen met mijn man, dus misschien kan zij ons helpen. Maar, zij is wel een beetje oud, dus misschien gaat het niet. (Vrouw uit Syrië, 29 jaar)

3.5 RANDVOORWAARDEN VOOR WERK EN STUDIE

Voor veel van de geïnterviewde vrouwen is aan het werk gaan of een studie volgen (nog) geen optie. In deze paragraaf bespreken we de randvoorwaarden waaraan volgens hen moet worden voldaan om de uitstroom van vrouwelijke statushouders naar werk of een opleiding te kunnen realiseren. Het valt op dat de vrouwen doordrongen zijn van het belang van werken en daarbij de noodzaak zien om de Nederlandse taal machtig te worden. Een risico hiervan is dat het nog niet beheersen van het Nederlands hen tegenhoudt om nu stappen te zetten. Daarnaast valt op dat de zorg voor de kinderen voor sommige vrouwen een belemmering vormt bij (stappen naar) arbeidsparticipatie.

HET BELANG VAN HET LEREN VAN DE NEDERLANDSE TAAL

De vrouwen die wij spraken, gaven unaniem aan dat het beheersen van de Nederlandse taal een belangrijke voorwaarde is om aan het werk te kunnen gaan of een opleiding te volgen. De vrouwen benoemden herhaaldelijk dat werken of een opleiding voor hen nu nog niet aan de orde is, omdat zij de taal nog niet voldoende beheersen. Dit komt deels doordat de vrouwen in velden willen werken waarin communicatie cruciaal is:

"Van tevoren hoopte ik dat ik zou kunnen werken op een school, maar ik vind het heel moeilijk om de taal te leren. Ik moet op niveau C1 komen om op een school te kunnen werken, dat is hetzelfde als in Syrië. Als je op een school wil werken, moet je wel de taal spreken. [...] De gemeente kan mij helpen, maar ik moet eerst de taal beter leren. Eerst de taal en daarna verder. [...] We doen het stap voor stap." (Vrouw uit Syrië, 43 jaar)

Aangezien veel vrouwen een sterke nadruk leggen op eerst het Nederlands machtig worden en daarna aan het werk gaan of een opleiding volgen, dreigt voor sommige het gevaar om te komen stilstaan. In eerder onderzoek wordt gerefereerd aan dit fenomeen als het 'lock-in'-effect: statushouders die bezig zijn met hun taallessen en inburgering zijn minder beschikbaar en zoeken minder naar werk (Martín et al., 2016). Voor de geïnterviewde vrouwen dreigt dit 'lock-in'-effect ook. Een deel van hen gaf aan zich nog niet te oriënteren op werk omdat zij eerst de taal willen beheersen.

"Mijn gewenste opleiding is apothekersassistent, maar helaas kon ik dat niet doen in Syrië. Hier kan ik die opleiding misschien wel volgen. Maar daar praat ik niet over, want ik ben nu met de taal bezig. Misschien kan ik dat in de toekomst met mijn contactpersoon of andere mensen bespreken." (Vrouw uit Syrië, 39 jaar)

Interviewer: Praat je met je familie en vrienden wel eens over wat voor werk of opleiding je zou willen doen?

Respondent: Ik ben eerst echt nog gefocust op de taal. Taal is de eerste stap. Daarna ga ik denken en praten over een opleiding. (Vrouw uit Syrië, 29 jaar)

Hoewel een deel van de vrouwen vrijwilligerswerk ziet als een manier om de taal verder te leren (zie paragraaf 3.3), geven anderen aan eerst de taal beter te willen kennen. Bij een aantal vrouwen lijkt hun focus op taal een gevolg van gesprekken met de gemeente.

"In het begin hadden we een andere contactpersoon waar we toen een plan mee hebben gemaakt. Zij praatte over de situatie hier in Nederland. Dat je aan het begin een taal cursus moet volgen en eerst gaat bekijken wat je in Syrië hebt gedaan. Je bespreek wat je denkt en wat je wilt doen. We hebben een plan gemaakt, maar in het begin moet je de taal [leren] en daarna maken we andere afspraken. Ze zeggen 'eerst de taal leren en dan kijken we verder'." (Vrouw uit Syrië, 39 jaar)

ZORG VOOR DE KINDEREN

De zorg voor de kinderen is voor veel van de geïnterviewde vrouwen een belangrijke taak. Deels doordat vrouwelijke statushouders uit landen komen waar traditionele rolpatronen gelden, zijn zij vaak verantwoordelijk voor het uitvoeren van de zorgtaken. Enkele vrouwen geven aan dat zij, indien kinderopvang geen optie is, thuis zullen blijven om voor hun kinderen te zorgen.

"Het is op zich wel goed om te werken, maar soms lukt het niet met de kinderen. Ik ga bijvoorbeeld drie dagdelen per week naar school en dan blijven ze thuis met hun vader. Maar als ik straks werk heb en hun vader tegelijkertijd ergens heen moet, moet ik verzuimen om te gaan werken omdat ik dan naar hen toe moet gaan. Ik vind het fijn om te werken, maar ik ben verantwoordelijk voor mijn kinderen. Die kunnen niet alleen zijn. Als mijn kinderen de hele week naar de opvang zouden gaan, zou ik wel kunnen werken." (Vrouw uit Eritrea, 23 jaar)

Met name jonge kinderen lijken voor vrouwen een belemmering te vormen om aan het werk te gaan. De geïnterviewde vrouwen stellen allemaal dat zij graag zouden willen werken wanneer hun kinderen oud genoeg zijn om naar school te gaan.

"Ik bespreek wat ik later wil doen, welke belangen ik heb voor de toekomst. Ik heb gezegd dat ik nu kan werken, maar het probleem is dat ik voor mijn dochter moet zorgen. Ik kan alleen in de ochtend werken. Ik moet om half één thuis zijn. De werkconsulent heeft gezegd dat ik misschien volgend jaar kan werken, als mijn dochter naar school gaat. Op school kunnen kinderen namelijk ook overblijven." (Vrouw uit Syrië, 37 jaar)

Er is veel verschil in de mate waarin de zorg voor kinderen een belemmering zou vormen bij buitenshuis werken. Sommige vrouwen geven aan dat hun man eveneens voor de kinderen zorgt. Voor deze vrouwen is het minder lastig om buitenshuis bezig te zijn.

Interviewer: Als je nu naar Nederlandse les gaat, zitten de kinderen dan op school?

Respondent: Ja, maar mijn man zorgt ook voor hen. Zij zijn om half drie klaar op school, maar ik ben op sommige dagen tot vier uur bezig. Soms duurt een stage tot vijf uur. Dan moet mijn man voor hen zorgen en hen brengen en halen, want zij gaan niet zelf naar school. Ik ga nu nog niet naar stage, maar dat moet later wel. (Vrouw uit Syrië, 27 jaar)

Daarnaast biedt ook de kinderopvang een mogelijkheid om aan het werk te gaan. Hoewel een enkeling de zorg voor de kinderen zonder hulp van buitenaf op zich lijkt te willen nemen, geven veel vrouwen aan dat ze hun kind(eren) naar de kinderopvang zullen brengen wanneer zij een opleiding volgen of werk hebben.

"Ik vind het niet zo erg [om te gaan werken]. In Nederland zijn er veel kinderopvangen en zorgen ze heel goed voor de kinderen. Als ik wacht totdat mijn kind groot is, dan zou mijn leven stilstaan. Dan heb ik nog veel jaren. Wat ga ik doen? Thuis zitten? Nee!" (Vrouw uit Syrië, 21 jaar)

BEREIKBAARHEID VAN WERK

Een paar geïnterviewden benoemen dat sommige werk(ervarings)plekken lastig te bereiken zijn. Wanneer de werkplaats ver van huis is, lastig te bereiken is met het openbaar vervoer en de vrouw niet kan fietsen, kan de ligging van een werkplek een obstakel vormen.

"Ik had aan het begin moeite om naar het traject toe te gaan, omdat het vanaf mijn huis een uur lopen was. Ik kan ook niet fietsen, dus vond ik het lastig om daarheen te gaan. Op een gegeven moment was ik gewend aan het lopen en toen vond ik het leuker worden." (Vrouw uit Eritrea, 49 jaar)

"We zijn als een groep ook een keer ergens heen gestuurd om werk te vinden, we zouden op de fiets daarnaartoe gaan. Ik kon niet mee, want ik kon niet fietsen [...]" (Vrouw uit Somalië, 50 jaar)

4 De ervaringen van klantmanagers

In dit hoofdstuk staan we stil bij de ervaringen van klantmanagers met de arbeidstoeleiding van vrouwelijke statushouders. Hoe kijken zij aan tegen deze doelgroep en hun perspectieven ten aanzien van werk? Welke kansen en belemmeringen zien zij voor vrouwelijke statushouders op de lokale arbeidsmarkt? Welke strategieën en werkwijzen hanteren klantmanagers om vrouwelijke statushouders naar werk toe te leiden en in hoeverre is de wijze waarop de arbeidstoeleiding is ingericht daarbij behulpzaam? Tot slot kijken we naar verbeterpunten die klantmanagers aandragen om vrouwelijke statushouders beter te ondersteunen bij het maken van stappen richting werk. In dit hoofdstuk betrekken we ook de resultaten van de aanvullende interviews die we hebben gehouden met professionals van organisaties die betrokken zijn bij het bevorderen van (arbeids)participatie van (vrouwelijke) statushouders. Het gaat om ontmoetingsplaats voor vrouwen *Maximina*, te Roermond, *VluchtelingenWerk Zuid-Nederland*, *Stichting Lemat*, voor Eritrese statushouders, *VluchtelingenWerk Zuidwest Nederland*, opleidingstoeleidingsprogramma *Schoolfirst* en werkgever *PT Creations*.

4.1 BEELD VAN DE DOELGROEP BIJ KLANTMANAGERS

De geïnterviewde klantmanagers vertellen dat de groep vrouwelijke statushouders uit diverse subgroepen bestaat: jonge, alleenstaande vrouwen, al dan niet met kinderen; vrouwen met een partner (en kinderen); vrouwen met een afgeronde opleiding; analfabeten; en met verschillende houdingen ten opzichte van betaald werken in Nederland.

Omdat de recente instroom van vluchtelingen voor een flink deel afkomstig is uit Syrië en Eritrea, maken klantmanagers een vergelijking tussen deze twee groepen, ook omdat deze in hun ervaring sterk van elkaar verschillen.

"Syrische statushouders zijn veelal mensen die bezig waren met een opleiding. Eritrese vrouwen hebben weinig tot geen scholing gehad. [...] In Eritrea hadden ze weinig te zeggen. In de Eritrese doelgroep zijn mannen en vrouwen veel meer gelijk aan elkaar dan bij de Syriërs, omdat ze bijvoorbeeld allebei op het land hebben gewerkt. Maar de Eritrese vrouwen zijn vaker alleenstaand, hun partners zijn in het buitenland of overleden. Eritrese vrouwen zijn vaak meer timide en teruggetrokken, maar dit geldt soms ook voor Syriërs." (Groepsgesprek klantmanagers Rotterdam)

Uit bovenstaand citaat is af te leiden dat een generieke vergelijking al gauw mank gaat: uiteraard is ieder mens verschillend. Grosso modo zien klantmanagers dat Syrische vrouwen in het land van herkomst onderwijs hebben genoten, terwijl dit voor Eritrese vrouwen lang niet altijd het geval is. Vrouwen die in het land van herkomst een opleiding hebben afgerond en daar ook hebben gewerkt, willen in Nederland graag ook weer snel aan de slag, zo is de ervaring van klantmanagers.

"Als ze eenmaal een hoge opleiding hebben genoten, dan blijven ze daarvoor gaan, kinderen of niet. Dat maakt geen verschil. Mensen die al hebben gewerkt zijn ook heel erg bereid om weer te leren, omdat het vooruitzicht dat ze daarna weer kunnen gaan werken, hun heel veel biedt". (Groepsgesprek klantmanagers Rotterdam)

En voor jonge vrouwen wiens opleiding door de vlucht is onderbroken, zien klantmanagers mogelijkheden om via het behalen van een Nederlandse startkwalificatie, toe te treden tot de arbeidsmarkt. Voor

laagopgeleide, of analfabete vrouwen zien klantmanagers minder mogelijkheden om in te stromen in een beroepsopleiding, hoewel een kort traject (al dan niet in combinatie met werken) tot de mogelijkheden kan behoren. In sommige gevallen gaan echter al het beschikbare budget en alle beschikbare tijd in de inburgering zitten.

“De alleenstaande Eritrese jonge vrouwen in mijn caseload hebben geen opleiding gehad, en hebben vaak een hoop ellende meegemaakt, waardoor ze vaak zwaar getraumatiseerd zijn. Vervolgens komen ze hier en hebben ze veel moeite om de taal te leren, meer dan de Syrische vrouwen. Dat is een lastige groep [...]. We beginnen bij hen met alfabetisering en vervolgens gaan ze de inburgering doen. Als ze dat al halen binnen vijf jaar, dan is het budget op. Dus een entreeopleiding is ook geen mogelijkheid. Dat is dan al kansloos om door te gaan.”
(Groepsgesprek klantmanagers Heerlen)

De taal blijkt ook een obstakel bij programma's of trainingen gericht op arbeids(markt)oriëntatie die gemeenten hebben ingekocht.

“Wij merken dat vrouwen vaak programma's volgen die te moeilijk zijn. Met bijvoorbeeld opdrachten met vragen zoals 'waar krijg je energie van?'. Zij komen dan vervolgens bij ons met de vraag of ze daar NUON of Essent moeten invullen. Die programma's zijn te talig en het niveau ligt te hoog. Bij dit soort programma's denken vrouwen dan vaak dat ze er niet aan mee kunnen doen, omdat ze het te lastig vinden. Ze durven vaak ook niet in hun eentje aan zo'n programma deel te nemen.” (Gesprek met medewerker Maximina)

Uitgezonderd de hoger opgeleide vrouwen met werkervaring en een duidelijke beroepsidentiteit, lijken vrouwen met (jonge) kinderen zich over het algemeen niet direct (te willen) oriënteren op de arbeidsmarkt.

“De achterstand [van vrouwen ten opzichte van mannen] zou ermee te maken kunnen hebben dat vrouwen over het algemeen niet echt weten wat ze willen. We merken in de begeleiding dat vrijwel alle vrouwen nog echt lerend zijn: waar wil ik naartoe qua werk, wat wil ik doen. Het zijn bijvoorbeeld vrouwen zonder arbeidsverleden. Ze worden wel gestimuleerd om te werken, en dat is op zich goed voor hen; maar het zat nooit in hun perceptie.” (Gesprek met medewerker VluchtelingenWerk Zuidwest Nederland)

Ook de verantwoordelijkheid voor de zorgtaken thuis blijkt in de praktijk vaak oriëntatie op de arbeidsmarkt in de weg te staan.

“Toch merk ik dat bij de vrouwen vaak geen gevoel van urgentie heerst, dat ze doorhebben: 'dit is mijn window of opportunity'. In mijn caseload zijn veel vrouwen in verwachting en dat heeft prioriteit. In de normen en waarden van hun cultuur staan religie en familie hoog in het vaandel, bij ons staan arbeidsparticipatie en economische onafhankelijkheid hoog. In Nederland zijn dat voorwaarden voordat je aan een gezin begint. Zij willen zich als de kinderen wat ouder zijn gaan richten op de arbeidsmarkt, echter dan zijn ze waarschijnlijk te oud voor een opleiding en dan zijn ze nog steeds aangewezen op ongeschoolde arbeid. Dat dringt niet tot hen door.” (Groepsgesprek klantmanagers Den Bosch)

Klantmanagers vertellen dat ze het lastig vinden dat het vaak niet goed lukt om vrouwen (en mannen) ervan te overtuigen dat het ook voor vrouwen belangrijk is om nu stappen richting de arbeidsmarkt te zetten.

"Als die [vrouwen] in de training horen hoe de werkende Nederlandse maatschappij eruitziet, dan zeggen ze 'nee dan wacht ik wel totdat mijn jongste naar de middelbare gaat'. Dan kan ik zeggen 'ja maar jij wilt niet alleen iets, ook Nederland wil wat'. Dan moet je die stap maken. Ze willen wel, maar het liefst allemaal tijdens de schooltijden van de kinderen." (Groepsgesprek klantmanagers Heerlen)

Kortom, als vrouwen met jonge kinderen willen werken, dan willen zij dat om hun zorgtaken heen kunnen plannen, zodat zij deze onverkort kunnen blijven uitvoeren. Deze vrouwen staan volgens klantmanagers vaak ook niet open voor kinderopvang, terwijl dit hun de vrijheid zou geven om meer flexibel actief te zijn op de arbeidsmarkt. Overigens zien klantmanagers diversiteit als het gaat om de houding ten opzichte van kinderopvang.

"Eritreeërs hebben er over het algemeen minder moeite mee hun kinderen naar de opvang te laten gaan. Syriërs staan daar veel minder voor open. Die vinden dat ze hun rol als moeder heel serieus moeten nemen en langer bij hun kinderen moeten zijn. Ze geven in gesprekken vaak aan dat hun man wel gaat werken, maar dat zij thuis willen blijven. Bij deze doelgroep merk je de meeste weerstand." (Groepsgesprek klantmanagers Rotterdam)

Volgens klantmanagers leidt de wens dat de vrouw thuis voor de kinderen zorgt er in de praktijk soms toe dat de man sneller (dan verwacht) aan het werk gaat, zodat het gezin niet meer afhankelijk is van de bijstand, en de vrouw niet 'hoeft' te werken.

"Er was best veel weerstand in een gesprek dat ik onlangs had en toen vroeg de vrouw: 'Wat nou als mijn man gaat werken?' Ik heb haar gezegd dat ze niet verplicht was om ook te gaan werken. Binnen een maand waren ze uit de uitkering en had zij niets. Dat vinden we zonde, maar je kunt mensen dan niet meer begeleiden of dwingen." (Groepsgesprek klantmanagers Rotterdam)

4.2 KANSEN EN BELEMMERINGEN OP DE (LOKALE) ARBEIDSMARKT

De kansen en belemmeringen die klantmanagers zien bij arbeidsparticipatie van vrouwelijke statushouders, hangen niet alleen samen met de achtergrondkenmerken, vaardigheden en oriëntatie van deze vrouwen, maar ook met wat de (lokale) arbeidsmarkt hun te bieden heeft.

Voor de vrouwen met een goede opleiding en werkervaring, die een duidelijk beeld hebben van wat zij in Nederland willen gaan doen op het gebied van betaald werk, zien klantmanagers diverse belemmeringen. Deze zijn echter niet genderspecifiek. Met andere woorden: ook mannelijke statushouders hebben te maken met eisen die de arbeidsmarkt stelt ten aanzien van de taalbeheersing en formele, erkende diploma's. En ook voor mannelijke statushouders geldt dat het (voor klantmanagers) vaak moeilijk is om een passende werk(ervarings)plaats te vinden.

"Er zouden meer werkervaringsplekken moet zijn voor vrouwen. De hooggeschoolde vrouwen willen wel werkervaring opdoen, maar die zijn heel moeilijk te vinden. Wij kunnen hun niets aanbieden. Dat is bij hoogopgeleide mannen hetzelfde." (Groepsgesprek klantmanagers Rotterdam)

Vrouwen zonder opleiding en/of werkervaring zijn net als mannelijke statushouders met dat profiel aangewezen op een lastig segment van de arbeidsmarkt: dat van ongeschoold of laaggeschoold werk, dat in flexibele en kortdurende contracten wordt aangeboden. Wat het voor nieuwkomers lastiger maakt dan vroeger, is dat ook in dit segment eisen worden gesteld aan de taalbeheersing. Instroom in dit segment is hierdoor vaak niet eenvoudig, terwijl dit juist enorm zou bijdragen aan het vergroten van de taalvaardigheid.

"Bij bijvoorbeeld een zorginstelling worden de vrouwen niet zo snel aangenomen, omdat ze de taal nog niet goed genoeg spreken. Die mogelijkheden zijn er niet echt." (Groepsgesprek klantmanagers Den Bosch)

Daarnaast is er in vergelijking met vroeger überhaupt steeds minder ongeschoold werk.

"Ik begeleid een groep vrouwen die analfabeet zijn. Dat gaat heel lastig worden, daar is weinig mogelijk. Daarnaast verdwijnt ook het simpele werk. Dat wordt een grote uitdaging. Voor die vrouwen is er geen aanbod en dat gaat er denk ik ook niet snel komen." (Groepsgesprek klantmanagers Den Bosch)

Klantmanagers wijzen erop dat een aantal aspecten van deze arbeidsmarkt voor vrouwen anders uitpakt dan voor mannen. Zo is on- of laaggeschoold werk vaak fysiek zwaar, en daar worden vooral mannen voor gezocht.

"De arbeidsmarkt is daar ook zo op ingericht. Vacatures zijn vaak voor fysiek werk en het wordt lastig om vrouwen te plaatsen, want daar is minder werk voor." (Groepsgesprek klantmanagers Rotterdam)

"Het werk dat wordt aangeboden voor lager opgeleide mannelijke en vrouwelijke statushouders focust zich toch wel op wat fysiekere arbeid. Dat krijg je vaker als je ongeschoold werk zoekt. Voor vrouwen zit er dan weinig tussen, bijvoorbeeld alleen maar technische banen. De vrouwen hebben daar geen kennis over en affiniteit mee." (Groepsgesprek klantmanagers Den Bosch)

Vrouwen zijn vaak aangewezen op het type banen die onvoldoende opleveren om uit de bijstand te komen.

"In de schoonmaakwereld wil men geen mensen die langer dan drie uur per dag werken, omdat de productiviteit dan afneemt. Het is zo uitgekiemd dat daar geen carrière mogelijk is. Daarmee kom je niet uit de uitkering. Dat zijn wel vaak de baantjes waar ze naartoe gestuurd worden. Dus dan kan iemand zich met een benchmark op de borst kloppen van 'kijk ons eens even uitstroom realiseren', maar dat is geen uitstroom. Dat is creatief boekhouden. Een beetje misbruik maken van het feit dat zij geen wensen hebben. We zouden hun eigenlijk, naast de taal, bij moeten brengen dat je hier doelen kunt stellen en dat je daar stapje voor stapje naartoe kunt werken." (Groepsgesprek klantmanagers Heerlen)

Bovenstaand citaat laat zien dat niet- of laagopgeleide vrouwen met een bijstandsuitkering niet alleen kwetsbaar zijn op de arbeidsmarkt, maar ook in het contact met de gemeente als het gaat om hun uitkering en de zoektocht naar werk. In paragraaf 4.4 gaan we nader in op de kansen en belemmeringen voor vrouwelijke statushouders in het systeem van arbeidstoeleiding in gemeenten.

Veel vrouwelijke statushouders willen een opleiding volgen om betere perspectieven op de arbeidsmarkt te krijgen.

"Hoewel het behalen van de startkwalificatie voor statushouders onder de 27 verplicht is, hoeven we het verplichtende karakter eigenlijk niet te benoemen. 90 procent wil vanuit hun intrinsieke motivatie naar school gaan. Als ze een keuze zouden moeten maken tussen een uitkering met bijbehorende verplichtingen, of student-zijn, dan kiezen ze voor student-zijn, want ze vinden dit een beter vooruitzicht." (Gesprek met medewerker Schoolfirst)

Vooraf werken in de zorgsector lijkt hun een aantrekkelijk perspectief. Diverse klantmanagers vertellen dat zij veel kansen zien in duale trajecten, waarin men tegelijkertijd naar school gaat en werkt. Als de gemeente bereid is te investeren in scholing, dan zijn werkgevers meer geneigd om (vrouwelijke) statushouders aan te nemen.

"Als er een mogelijkheid is om scholing te volgen, dan probeer ik daarop te sturen. Dat maakt het voor mij ook makkelijker om richting de werkgever te stappen. Werkgevers staan ook vaker open voor werk-schoolcombinaties." (Groepsgesprek klantmanagers Heerlen)

Het werken (in de zorg) vraagt wel veel flexibiliteit, waardoor trajecten toch niet altijd van de grond komen.

"Als je vrouwelijke statushouders wilt plaatsen in de zorg, dan moeten ze flexibel zijn, maar zij dragen de zorg voor hun kinderen. Dat maakt het lastiger om hen te plaatsen en dan focus je op de man." (Groepsgesprek klantmanagers Rotterdam)

4.3 STRATEGIEËN EN WERKWIJZEN OM VROUWELIJKE STATUSHOUDERS TE BEGELEIDEN NAAR WERK

Klantmanagers hebben tot taak om bijstandsgerechtigden te begeleiden naar werk of scholing. Hoe doen klantmanagers dat als het gaat om vrouwelijke statushouders met een grote afstand tot de Nederlandse arbeidsmarkt? Klantmanagers vertellen dat zij veel aandacht besteden aan voorlichting over (niet) werken in Nederland en de mogelijkheden die er zijn. Maar alleen voorlichten is niet genoeg. Het is belangrijk dat bij de doelgroep een bepaald bewustzijn ontstaat over de reële mogelijkheden op de arbeidsmarkt en de rol van mannen in het gezin in Nederland.

"Zij is wat hoger opgeleid, is verpleegkundige geweest. Is bezig met [taalniveau] B1 en wil B2-niveau gaan doen. Maar wel in haar eigen tempo, want ze hebben vijf kinderen. Toen ging het over dagbesteding: wat doe je dan intussen door de dag, waarom ga je niet naar het taalhuis? En toen zei ze 'ja ik zit met de kinderen' maar toen zei ik: 'je man zit thuis!' En toen zag je haar denken: 'O ja dat kan ook! Mijn man kan ook voor de kinderen zorgen'. [...] Door erover te praten zie je wel echt een kwartje vallen. Wij hebben het [in Nederland] zelf ook nog niet op orde, maar zij al helemaal niet. Door met hen te praten, moet je hun suggesties geven, handreikingen geven van 'o ja, zo kan het dus ook'." (Groepsgesprek klantmanagers Heerlen)

Soms gaan klantmanagers verder dan het geven van suggesties, en zijn zij directief als het erom gaat vrouwen (uit gezinnen) met traditionele rolpatronen kansen op de arbeidsmarkt te bieden.

"Op een gegeven moment hadden we geregeld dat man en vrouw beiden een werkervaringsplaats hadden. De man had een andere baan gekregen, is naar de werkgever van die vrouw toegestapt en heeft gezegd 'mijn vrouw komt morgen niet meer werken, ik heb een andere [betaalde] baan'. We hebben hen toen ook opgeroepen en hem een beetje uitgeoeterd en gezegd dat je in Nederland niet naar de werkgever van je vrouw kunt gaan om haar werk op te zeggen. [...] Uiteindelijk was toch het resultaat dat ze bleef. Nu werken ze beiden." (Groepsgesprek klantmanagers Heerlen)

"Het doorbreken van cultuurelementen is het belangrijkste. Dan krijg je de vrouw ook aan het werk en neem je de schaamte weg voor bijvoorbeeld schoonmaakbaantjes. De culturele overtuiging dat de man niet voor de kinderen zorgt, speelt een grote rol. Dat is ook de overtuiging van de man, dat hij daar niet geschikt voor is. Dat is de basis voor het gesprek, en hen op andere gedachten brengen is dan ook erg lastig, dat landt niet. Als de partner uitstroomt, dan kiezen zij toch voor traditionele rolpatronen." (Groepsgesprek klantmanagers Den Bosch)

Bovenstaand citaat laat zien dat klantmanagers de ervaring hebben dat het heel lastig is om mensen op andere gedachten te brengen of hun mening te laten bijstellen. Nog lastiger is het als er evidente conflicten zijn tussen partners. Klantmanagers zien dat veel conflicten thuis te maken hebben met opvattingen over de rol van de vrouw binnens- en buitenshuis.

"Het valt op dat als vrouwen in Nederland een netwerk hebben dat bestaat uit contacten uit het land van herkomst, een hechte gemeenschap, dat dat veel invloed heeft op hun traditionele normen en waarden. Als dit er niet is, en de vrouwen veel in aanraking komen met de normen en waarden van de Nederlandse samenleving, dan ontstaan er soms problemen in de relationele sfeer, waarbij scheiding het gevolg kan zijn. Dit heeft negatieve gevolgen voor de kinderen." (Groepsgesprek klantmanagers Den Bosch)

Klantmanagers hanteren verschillende strategieën om hiermee om te gaan. Ze roepen vrouwen en mannen bijvoorbeeld bewust apart op voor een gesprek.

"Ik had een situatie waarbij mijn klant een vrouw was en haar partner niet mijn klant was. Beiden wilden ze een studie volgen, maar hij praatte alleen maar over zichzelf. Na dat gesprek bleek er sprake te zijn van huiselijk geweld en veel problemen. Toen heb ik haar apart gesproken over wat ze kon bereiken zonder hem. Uiteindelijk zijn ze gescheiden. Volgens mij kon hij het niet hebben dat zij wat succesvoller was. Twee jaar later is zij nu echt ingestroomd. Die persoonlijke aandacht is heel belangrijk." (Groepsgesprek klantmanagers Rotterdam)

Of klantmanagers kiezen er juist bewust voor om tegelijkertijd met beide partners in gesprek te gaan, om zo beiden te committeren aan een arbeidstoeleidingstraject voor de vrouw.

“Wat voorheen vaak gebeurde, was dat ze samen op gesprek werden uitgenodigd. Dan is de vrouw op de achtergrond en doet zij haar verhaal niet. Dus nu nodig ik hen afzonderlijk van elkaar uit en dan zie je dat de vrouw ook veel ambities heeft. Dat is mooi om te zien. Als ik hen samen uitnodig, gebruik ik het als confrontatie: kijk meneer, zij heeft meer kansen. Soms gaan ze [de mannen] dan harder werken.” (Groepsgesprek klantmanagers Rotterdam)

Maar af en toe wordt bewust een stapje teruggedaan: om een kwetsbaar gezin niet nog kwetsbaarder te maken, krijgt de vrouw in onderstaand citaat geen ondersteuningsaanbod vanuit de gemeente.

“Ik begeleid ook gezinnen waarin de vrouw wél de inburgering haalt en de man niet. Het is alleen jammer dat ze heel vaak aangeven dat ze er voor hun kinderen moeten zijn. Vaak is er met de kinderen ook van alles aan de hand en de man zit wel in een re-integratietraject. Ik zou voor haar ook heel graag wat willen doen, maar ben bang dat als zij parttime werkt dat zij niet meer de opvang is voor de kinderen. Als meneer gaat uitvallen, dan hebben we nog een groter probleem, terwijl je ze eigenlijk alle twee wilt laten uitstromen.” (Groepsgesprek klantmanagers Heerlen)

Overigens komt het omgekeerde ook voor: als een vrouwelijke statushouder (veel) meer kans op werk heeft dan haar man, dan kan dit aanleiding zijn om juist te focussen op het creëren van kansen op werk voor háár.

“Ik kijk naar hun kansen. Als de man de taal gewoon echt niet leert en hij geen werk gaat vinden, dan focus ik op de vrouw. Dan benadruk ik de kinderen en zeg ik ‘luister, het is belangrijk voor de kinderen om geld te verdienen en dus moet jij gaan werken’. Soms als ze gaan werken, merken ze ook dat ze het leuk vinden.” (Groepsgesprek klantmanagers Rotterdam)

Bovenstaand citaat laat zien dat de ondersteuning vanuit de gemeente niet vrijblijvend is. Doel is immers dat het gezin niet meer afhankelijk is van een bijstandsuitkering. Klantmanagers kunnen daarom als het moet mensen met enige dwang in beweging krijgen.

“Wij vallen altijd terug op de Participatiewet: je hebt heel veel rechten, maar er zijn ook verplichtingen. Negen van de tien keer werken de mensen mee als hun dit wordt verteld. In sommige gevallen is het extreem moeilijk om ze over te krijgen, dan bouwen we het op. Niet direct een traject waarbij ze vier dagen iets moeten doen. Eerst alleen de inburgering en dan een schepje er bovenop: maatwerk. Wij gebruiken niet ‘Participatiewet’, maar leggen alles in Jip-en-Janneketaal uit.” (Groepsgesprek klantmanagers Rotterdam)

Klantmanagers waarderen dat zij in hun werk veel ruimte hebben om op maat ondersteuning aan te bieden. Dat is vaak ook nodig, omdat vrouwelijke (en mannelijke) statushouders veel vragen hebben over het opbouwen van een leven in Nederland. Je moet vaak iets extra's doen om vertrouwen te winnen en obstakels uit de weg te ruimen.

“Je bouwt een band met hen op. Maar we hebben het er ook wel eens over dat je dan voor elke scheet wordt ingeschakeld. Van problemen met de huurbaas tot op het werk iets, of iets met de verzekering. Zij weten niet beter, jij bent hun aanspreekconsulent dus dat vraagt nog wel eens wat meer aandacht dan alleen begeleiding naar werk. Die randvoorwaarden en vragen komen er ook nog eens bij.” (Groepsgesprek klantmanagers Heerlen)

Tot slot, sommige klantmanagers met een migratieachtergrond merken dat zij voor (jonge) statushouders een rolmodel zijn. Statushouders zijn geïnteresseerd om te weten hoe klantmanagers zelf hun positie hebben verkregen en welke opleiding zij hiervoor hebben moeten volgen.

“Bij het jongerenteam zien statushouders ons soms ook meer als voorbeeld. Dan moet je soms uitleggen welk pad je hebt bewandeld. Je kan ze makkelijker vormen op die leeftijd, ze nemen meer van je aan.” (Groepsgesprek klantmanagers Rotterdam)

4.4 KANSEN EN BELEMMERINGEN IN DE (LOKALE) ONDERSTEUNINGSSTRUCTUUR

De ondersteuning bij arbeidstoeleiding vanuit de gemeenten is sterk gericht op een snelle uitstroom uit de bijstand (SER, 2018). Vanuit deze ‘work first’-benadering loont het om meer, of eerder, te investeren in arbeidstoeleiding van mannelijke statushouders omdat hun vrouwelijke partners een grotere afstand tot de arbeidsmarkt hebben (De Gruijter & Razenberg, 2019; Razenberg et al., 2018). We vroegen klantmanagers welke kansen en belemmeringen zij zien in het systeem van arbeidstoeleiding in de gemeente. Klantmanagers herkennen het beeld dat mannelijke statushouders vaak meer (kunnen) profiteren van ondersteuning bij arbeidstoeleiding. Dit heeft niet alleen te maken met minder goede kansen voor vrouwen op de arbeidsmarkt, maar soms ook met het gegeven dat vrouwelijke statushouders nareiziger zijn: hun partner is dan al langer in Nederland en krijgt al ondersteuning bij het zoeken naar werk.

“Er zijn genoeg vrouwen die goed opgeleid zijn en gewerkt hebben, maar [...] later [naar Nederland] komen [dan hun man], en dan heeft de man al meer kennis. Dan kan het voorkomen dat een man met schoffel-werk uitstroomt, terwijl zijn vrouw, die docent is en een goede opleiding heeft gehad, dan thuis zit. Dat is zonde voor haar en voor Nederland.” (Groepsgesprek klantmanagers Heerlen)

Bovenstaand citaat illustreert dat trajecten voor arbeidstoeleiding direct kunnen stoppen zodra het gezin niet meer bijstandsafhankelijk is. In paragraaf 4.1 zagen we al dat klantmanagers de ervaring hebben dat gezinnen zélf acuut het contact met de gemeente hieromtrent verbreken. Maar het komt ook voor dat de gemeente een traject van de niet-uitkeringsgerechtigde partner direct beëindigt, omdat zij geen recht meer heeft op ondersteuning.

“Vandaag kreeg ik bericht dat de man van een cliënt van mij kan beginnen met werk, hij krijgt een contract. Dit betekent wel dat zij moet stoppen met waar zij mee bezig is. Dat is een voorbeeld van de focus man en vrouw. De opvang kan dan niet zo makkelijk geregeld worden voor de kinderen, daarnaast stromen ze uit de uitkering, waardoor zij niet meer in aanmerking komen voor de kinderopvang die wij betaalden, omdat zij geen trajecten meer volgen. Het stopt dan allemaal voor haar.” (Groepsgesprek klantmanagers Den Bosch)

Dat de begeleiding van een vrouw stopt als haar man werk vindt en het gezin uit de uitkering uitstroomt, heeft daarnaast ook te maken met de tijd die klantmanagers aan een cliënt kunnen besteden. Die is eigenlijk altijd schaars, zodat er keuzes gemaakt moeten worden.

“Je hebt een volle caseload. De noodzaak valt weg als mensen uitstromen, dan zijn ze uit beeld.” (Groepsgesprek klantmanagers Den Bosch)

“We krijgen op zich de ruimte om maatwerk te leveren. Maar de begrenzing zit hem in de workload. En ook de opdracht hè. Je krijgt wel de vrijheid, maar je hebt toch een opdracht. Wij zitten hier om de wet uit te voeren. Dat wij de ruimte krijgen om te freewheelen is heel erg fijn. Maar je moet uiteindelijk wel bijdragen aan de doelstellingen van de gemeente.” (Groepsgesprek klantmanagers Heerlen)

Vanuit een economisch perspectief voor de korte termijn heeft het voor een gemeente weinig meerwaarde om te investeren in arbeidstoeleiding van personen die geen aanspraak (meer) maken op een uitkering. Dit geldt in nog sterkere mate als men ook nog niet direct klaar is om te gaan werken (arbeidsfit). Klantmanagers zien hierin een risico: niet alleen is het onwaarschijnlijk dat deze groep in de toekomst kan toetreden tot de arbeidsmarkt, ook zullen deze vrouwen op andere fronten lastig kunnen aanhaken bij de samenleving.

“Het is jammer dat de vrouw vaak buiten beeld raakt, je verliest de vrouwen in de maatschappij. Wij zetten in op werk, maar de emancipatie en de participatie van de vrouw wordt dan vergeten. Daar maak ik mij zorgen over.” (Groepsgesprek klantmanagers Den Bosch)

Een klantmanager trekt de vergelijking met de wijze waarop de integratie van vrouwen met een migratieachtergrond in het verleden is verlopen.

“Ik denk aan de gastarbeiders, de Marokkanen, mijn moeder. Ik vind het jammer dat zij niet meer naar de samenleving werd toegetrokken. Ik merk dat ze nog steeds blijft hangen in die periode, ze ontwikkelt zich niet. Ik ben bang dat sommige vrouwen ook zo zullen eindigen. Zo zullen ze minder integreren.” (Groepsgesprek klantmanagers Rotterdam)

Klantmanagers vertellen desgewenst dat ze doen wat ze kunnen om vrouwelijke statushouders – of die bijstandsgerechtigd zijn of niet – door te verwijzen naar organisaties of plaatsen die hen kunnen helpen om meer verbonden te raken met de samenleving, zoals vrijwilligersorganisaties of ontmoetingen voor buurtbewoners in de wijk. Hoewel her en der overzichten bestaan van instellingen op het gebied van welzijn, gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening (‘sociale kaart’), valt hier nog veel winst te behalen.

“Wij zijn nergens op aangesloten, wij kunnen alleen informeel mensen doorverwijzen en zelf in de gaten houden wat het aanbod is. [...]. Het is de eigen verantwoordelijkheid van consulenten om dit zelf te regelen.” (Groepsgesprek klantmanagers Rotterdam)

4.5 AANKNOPINGSPUNTEN VOOR VERBETERING

In de gesprekken met klantmanagers zijn diverse punten benoemd die (arbeids)participatiekansen van vrouwelijke statushouders zouden kunnen vergroten.

Allereerst zou er meer tijd en ruimte moeten zijn om vrouwen die zich tot op heden nog niet hebben georiënteerd op werk, voor te lichten en hun de gelegenheid te geven hun eigen mogelijkheden en wensen in beeld te brengen. De Nederlandse context – wat is hier mogelijk en wat wordt er van je gevraagd – is daarbij heel belangrijk.

“We moeten meer kijken naar hoe we het beeld kunnen veranderen naar dat ze [man en vrouw] gelijk zijn en allebei kunnen gaan werken. Empowerment is nodig voor vrouwen met voorbeelden uit de Nederlandse maatschappij. Laten zien wat tweeverdieners maandelijks overhouden zou kunnen helpen. [Daar] is nu gewoon te weinig [aandacht voor], of eigenlijk is dat er niet.” (Groepsgesprek klantmanagers Rotterdam)

“Het principe binnen de gemeente is: first place, then train. Bij ons is het juist andersom. Wij nemen in de ogen van de gemeente erg veel tijd voor de begeleiding vooraf, voor het ontwikkelen van perspectief bij de statushouders. De gemeente heeft best een punt: mensen ontwikkelen ook door gewoon ergens mee te lopen [...]. Maar de werkconsulenten van de gemeente vinden het ook juist goed dat wij meer aandacht hieraan kunnen besteden.” (Gesprek met medewerker VluchtelingenWerk Zuidwest Nederland)

Als een dergelijk proces van voorlichting, activering en empowerment wordt overgeslagen, is begeleiding richting (arbeids)participatie weinig zinvol, omdat men zich dan geen eigenaar voelt van het traject. Hoe vrouwelijke statushouders hierin kunnen worden ondersteund, is maatwerk: sommige zijn gebaat bij een duaal traject met goede begeleiding, terwijl andere vrouwen intensievere ondersteuning nodig hebben om zich te oriënteren op de vraag hoe zij hun leven in Nederland kunnen inrichten. Samenwerking met maatschappelijke organisaties, vrijwilligersorganisaties en het sociaal domein van de gemeente is hierbij onontbeerlijk.

“Vaak zijn Eritrese statushouders wantrouwig bij nieuwe dingen. Dus dan zijn wij bij een gesprek met de gemeente en nemen wij hen hiermee naar toe. We nemen hen soms echt bij de hand mee; want vertrouwen is heel erg belangrijk. Warme overdracht noemen ze dat; en dat is bij deze groep heel erg nodig. Dat wij als organisatie er dan bij zijn, dat geeft een signaal dat wat de gemeente aanbiedt helpt bij de integratie. Zo kun je vertrouwen creëren.” (Gesprek met medewerker Stichting Lemat)

Maatschappelijke organisaties kunnen niet alleen een rol spelen bij het overbruggen van een kloof met de gemeente, maar ook als vraagbaak voor klantmanagers die meer willen weten over de doelgroepen die zij bedienen.

“Het nieuwe team statushouders van Werk en Inkomen kreeg allerlei workshops en trainingen, onder andere van Lemat. Ik gaf een workshop aan ongeveer dertig consulenten. Voor hen was het heel handig; om te weten hoe deze statushouders zijn gevormd, en dat consulenten naar ons toe kunnen komen om vragen te stellen.” (Gesprek met medewerker Stichting Lemat)

Daarnaast benadrukken klantmanagers dat vrouwelijke statushouders bij voorkeur in de praktijk kunnen ervaren wat hun mogelijkheden en kansen zijn.

"Voordat de vrouwen startten met het traject Schoolfirst, waren ze erg terughoudend. Als ik zie hoe ze nu gegroeid zijn in het traject en hoe goed ze het nu doen... De mindset is veranderd. In het begin vonden de vrouwen het heel eng. Er is dan veel angst voor het onbekende, niet weten wat eraan komt. Zodra ze starten, dan verandert dat. [...] Twee jaar geleden wilden ze niets te maken hebben met kinderopvang. Maar nu ze gestart zijn vinden ze kinderopvang juist heel prettig. Ze hebben meer tijd voor zichzelf en kunnen meer een netwerk opbouwen." (Groepsgesprek klantmanagers Den Bosch)

Aanvullend doen klantmanagers de suggestie om vrouwelijke statushouders die al deelnemen aan een traject in te zetten als rolmodellen. Zij zouden aan vrouwen die nog moeten beginnen vanuit hun eigen ervaringen kunnen vertellen wat ze doen en wat dit voor hen betekent.

"Misschien kunnen de alleenstaande moeders van Schoolfirst gaan praten met vrouwen die twifelen over deelname aan Schoolfirst. Ze nemen veel eerder iets aan van iemand die hun beter begrijpt en weet waar ze vandaan komen; een soort buddy's of rolmodellen. Ik kan het ook wel zeggen, maar van mij nemen ze dat minder goed aan. Dat moeten we nog organiseren." (Groepsgesprek klantmanagers Den Bosch)

En als vrouwelijke statushouders zien dat het andere vrouwen is gelukt om aan het werk te gaan, geeft dat vertrouwen dat het hun ook kan lukken.

Uiteindelijk moeten we die vrouwen ook sterker maken, dat ze tegen hun man kunnen uiten wat ze zelf willen doen. Wat we soms doen is vrouwen hier uitnodigen die inmiddels een baan hebben gevonden. Zo hadden we een vrouw uitgenodigd die een baan had gevonden bij het outletcentrum, die kwam vertellen dat zij een baan had. Die vrouw komt dan helemaal trots binnen en dan proberen we ervoor te zorgen dat zij een voorbeeldfunctie krijgt en dat vrouwen tegen haar opkijken. We proberen iedereen op een voetstuk te plaatsen, dat draagt bij aan hun emancipatie en zelfvertrouwen. (Gesprek met medewerker Maximina)

Zoals we hierboven al konden lezen, zijn de randvoorwaarden waaronder vrouwen deelnemen aan een traject gericht op scholing of werk, ook belangrijk. Bij zaken als kinderopvang is het ook van belang dat duidelijk is wat het hun zal kosten, aangezien deze vrouwen vaak te maken hebben met preciaire financiële omstandigheden.

"Die kinderen, daar zit een echte bottleneck. [De vrouwen] willen wel, maar wanneer je kinderopvang kunt regelen, is dat vaak niet heel inzichtelijk en zijn mensen vaak onzeker: 'klopt het allemaal wel wat iemand zegt en wat het kost?'. Die durven niet vanuit onzekerheid. Ze hebben weinig of geen extra financiën en dan is het vaak ook geen onderwerp." (Gesprek met medewerker VluchtelingenWerk Zuid-Nederland)

Meer in het algemeen moet er in de begeleiding van vrouwen die willen gaan werken of een opleiding willen volgen aandacht zijn voor bestaanszekerheid van het gezin: alleen als dat op orde is, durft men een volgende stap te zetten.

"Ik geloof dat het zonder begeleiding niet lukt met deze club. Er zitten gewoon heel veel stressfactoren op. Als iemand bang is dat zij haar uitkering verliest, [...] dan wordt eigenlijk de hele veiligheid die net is opgebouwd weer onder hun voeten vandaan getrokken. Je moet ervoor zorgen dat dat niet gebeurt." (Gesprek met medewerker PT Creations)

Als zaken als kinderopvang in de praktijk niet goed geregeld zijn, zullen vrouwen niet deelnemen, of uitvallen. Soms moet men daarvoor buiten de gebaande paden treden.

"Het zou ook heel goed zijn om jonge moeders te empoweren of opvang voor hun kinderen te regelen. We hebben nu trajecten waarbij we jonge moeders kunnen aanmelden, maar krijgen soms het bericht dat de aanmelding niet doorgaat omdat het regelen van de kinderopvang niet is gelukt. Dat zou beter moeten gaan. Het komt best eens voor dat de kinderopvang vol is. Ik snap soms goed dat het niet lukt om opvang te regelen, maar dan moet de vraag zijn: wat kunnen we dan doen; hoe komt iemand dan verder?" (Groepsgesprek klantmanagers Rotterdam)

Klantmanagers verwachten ook veel van maatregelen die het mogelijk maken om niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen (nuggers) te kunnen (blijven) begeleiden. Een praktische manier om dit vorm te geven, is om de relatie tussen de klantmanager en de niet-uitkeringsgerechtigde niet te verbreken, maar cliënten actief in de gelegenheid te stellen om onder begeleiding te blijven.

"We hebben nu een nigger-regeling dat we de vrouwen kunnen blijven begeleiden als hun man uitstroomt. Als ze dan nog begeleid willen blijven, kan dat altijd nog. We houden de statushouders drie maanden 'op naam', dus als er uitval is binnen drie maanden dan begin je niet bij nul. Zo kunnen we hen ook op de hoogte houden, dat doen we meteen als hun man uitstroomt. Zeker wanneer er al trajecten zijn ingekocht, proberen we ervoor te zorgen dat ze deze afmaken omdat er dan al voor is betaald." (Groepsgesprek klantmanagers Rotterdam)

Klantmanagers zien in het nieuwe inburgeringsstelsel veel aanknopingspunten om vrouwelijke statushouders beter te bedienen. In het nieuwe stelsel komen drie leerroutes, zodat inburgeraars op maat de taal kunnen leren en stappen kunnen zetten richting (arbeids)participatie. Een van de routes is vooral gericht op het bevorderen van zelfredzaamheid. Sommige klantmanagers vinden dat deze route hun meer mogelijkheden geeft om vrouwen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt beter te begeleiden. Andere klantmanagers leggen meer de nadruk op de instroom van vrouwelijke statushouders in een van de twee andere routes (de B1-route en de onderwijsroute voor jonge statushouders). In het nieuwe stelsel wordt uitgegaan van iemands objectieve leerbaarheid bij de keuze van een route naar inburgering en werk. Dit zou ervoor moeten zorgen dat vrouwen meer kansen krijgen op een volwaardig traject, passend bij hun capaciteiten.

“Vrouwen moeten ook naar de B1-route, niet alleen naar de z-route! Het mooie aan de nieuwe wet is dat er een intake komt die bepaalt in welke route ze komen. Daar heb je je aan te conformeren. Of je nou man of vrouw bent en of jij of je man dat wil of niet, dat moet je gewoon doen. Dat schept dan ook helderheid tussen man en vrouw wat hun kansen zijn. Niemand vindt het fijn om toe te geven dat ze niet zo snel vooruit gaan als hun partner. Maar als je de toets van tevoren laat afnemen en weet wat het maximaal haalbare is, dan is het al duidelijk. Als de man niet kan lezen en schrijven en de vrouw wel, dan liggen daar wel kansen.” (Groepsgesprek klantmanagers Heerlen)

Tot slot valt er ook nog winst te behalen bij werkgevers, zo stellen klantmanagers. Zij hebben de doelgroep vrouwelijke statushouders nog te weinig in beeld. De gemeente moet dan wel werkgevers tegemoetkomen door de statushouders te begeleiden en/of het mogelijk maken dat vrouwen een opleiding volgen.

“Werkgevers moeten ook een omslag maken en dan vooral richting vrouwen. Deze werkgever zegt gewoon ‘laat maar eens twee maanden komen, dat Nederlands komt vanzelf wel’. Ouderen en kinderen verstaan anderstaligen toch beter dan wij en die dames doen het heel goed. Die hebben nu een contract. Dat komt doordat de werkgever een knop omzet en zegt: ‘probeer maar’. Maar ik heb de luxe en de tijd om bij die vrouwen die omslag te bewerkstelligen. [...]. We hebben meer tijd nodig om hen te begeleiden. Maar dat is lastig. Daarom zijn dat soort initiatieven heel erg welkom.” (Groepsgesprek klantmanagers Heerlen)

“Wij zouden meer van deze leer-werktrajecten kunnen bieden vanuit de gemeente. Ook meer vanuit de werkgevers. Zo’n zorginstelling zou eigenlijk warm gemaakt moeten worden om een pilot aan te gaan voor vrouwelijke statushouders. Hier moeten wij manieren voor gaan vinden.” (Groepsgesprek klantmanagers Den Bosch)

Literatuur

Bakker, L., Cheung, S.Y., & Phillimore, J. (2016). The asylum-integration paradox. Comparing asylum support systems and refugee integration in the Netherlands and the UK. *International Migration*, 54(4), 118-132.

Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (2017). *Van opvang naar integratie. Cohortstudie van recente asielmigranten*. Den Haag: CBS.

Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (2019a). Asielverzoeken en nareizigers; nationaliteit, geslacht en leeftijd. Geraadpleegd via <https://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=83102NED>

Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (2019b). Huishoudenssamenstelling na verlaten COA-opvang. Geraadpleegd via <https://public.tableau.com/profile/centraal.bureau.voor.de.statistiek#!/vizhome/Dashboardcohortstudieasiel/Welkom>

Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (2019c). *Asiel en integratie. Cohortonderzoek asielzoekers en statushouders 2019*. Den Haag: CBS.

Enden, T. van den, Winter-Kocak, S. de, Booijink, M. & Gruijter, M. de (2018). *Wat werkt bij: Arbeidsparticipatie statushouders*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.

Engbersen, G.B.M., Dagevos, J., Jennissen, R.P.W., Bakker, L. & Leerkes, A.S. (2015). *Geen tijd verliezen. Van opvang naar integratie van asielmigranten*. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.

Gezondheidsraad (2016). Briefadvies Geestelijke gezondheid van vluchtelingen. Den Haag: Gezondheidsraad.

Gruijter, M. de, & Razenberg, I. (2019). Work first, vrouwen later? Arbeidstoeileiding van vrouwelijke statushouders. In: *Beleid en Maatschappij*, 2019 (46) 1, pp. 7-22.

Koolmees, W. (2018, 2 juli). Hoofdpijnen Veranderopgave Inburgering. [Kamerbrief]. Geraadpleegd van www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2018/07/02/kamerbrief-hoofdpijnen-veranderopgave-inburgering

Martín, I., Arcarons, A., Aumüller, J., Bevelander, P., Emilsson, H., Kalantaryan, S., Zorlu, A. (2016). *From refugees to workers. Mapping labour-market integration support measures for asylum seekers and refugees in EU member states. Volume II : Literature review and country case studies. (Vol. II)*. Berlin: Bertelmann Stiftung. <https://doi.org/10.11586/2016002>

Razenberg, I., Kahmann, M. & Gruijter, M. de (2018). *'Mind the gap': Barrières en mogelijkheden voor de arbeidsparticipatie van vluchtelingenvrouwen*. Utrecht: Kennisplatform Integratie en Samenleving.

Razenberg, I., Kahmann, M., Gruijter, M. de & Damhuis, E. (2018). Monitor gemeentelijk beleid arbeidstoeleiding 2018. Het belang van blijvende aandacht voor (stappen naar) werk. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.

Ruiz, I. & Vargas-Silva, C. (2017). Are refugees' labour market outcomes different from those of other migrants? Evidence from the United Kingdom in the 2005–2007 period. *Population, Space and Place*, 23(6), e2049.

Sociaal-Economische Raad (SER) (2018). *Vluchtelingen en Werk*. Een nieuwe tussenbalans. Den Haag: SER.

Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) (2018a). *Syriërs in Nederland. Een studie over de eerste jaren van hun leven in Nederland*. Den Haag: SCP.

Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) (2018b). *Eritrese statushouders in Nederland*. Den Haag: SCP.

Colofon

Deze publicatie had niet tot stand kunnen komen zonder de medewerking en openheid van de betrokken vrouwelijke statushouders en medewerkers van de gemeenten Heerlen, Maastricht en Rotterdam. We danken hen daarvoor hartelijk.

Financier: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Auteurs: Marjan de Gruijter
Lotte Hermans
m.m.v. Joline Verloove, Susan de Vries, Bora Avric en
Marlinda van der Hoff
Ontwerp: Design Effects
Foto's: 123RF
Uitgave: Kennisplatform Integratie & Samenleving / Movisie
Catharijnesingel 47
3511 GC Utrecht
T (030) 789 20 009
E info@movisie.nl
I www.movisie.nl

De publicatie kan gedownload worden via de website van Kennisplatform Integratie & Samenleving: www.kis.nl.

© Movisie, Utrecht 2019.

Het auteursrecht van deze publicatie berust bij Movisie. Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld.

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



kennis en aanpak van
sociale vraagstukken

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. Wilt u op de hoogte blijven van alle projecten, vragen en antwoorden en andere vormen van kennisuitwisseling? Zie www.kis.nl, meld u aan voor de [nieuwsbrief](#) of volg ons op [Twitter](#) of [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

