

## AUTEURS

Inge Razenberg  
Merel Kahmann  
Marjan de Gruijter

Kennisplatform  
Integratie &  
Samenleving



Februari 2018

# 'MIND THE GAP': BARRIÈRES EN MOGELIJKHEDEN VOOR DE ARBEIDSPARTICIPATIE VAN VLUCHTELINGENVROUWEN



# Inhoudsopgave

Conclusies en aanbevelingen	3
1 Inleiding	6
2 Literatuur & bronnen	8
3 Barrières op weg naar werk	13
4 Oplossingsrichtingen	19
Bijlage 1 Respondenten interviews	29
Literatuurlijst	31



# Conclusies en aanbevelingen

Op welke manieren kunnen we vrouwelijke vluchtelingen helpen zodat zij evenveel kans hebben als mannelijke vluchtelingen om te werken en participeren in de Nederlandse samenleving? Deze vraag is tot nu toe onderbelicht gebleven in het integratiedebat, maar wel broodnodig. Uit onderzoek blijkt dat vluchtelingen – ook door de tijd – een bestendige achterstand hebben op de arbeidsmarkt, en dat binnen de groep werkende vluchtelingen de vrouwen nog eens sterk ondervertegenwoordigd zijn. Toch is er nog weinig bekend over de mogelijkheden en belemmeringen in arbeidstoeleiding<sup>1</sup> van vluchtelingenvrouwen. Kortom, er is alle aanleiding om aandacht aan dit vraagstuk te besteden.

Met deze verkenning doen we een poging om (ervarings)kennis over de arbeidstoeleiding van vluchtelingenvrouwen in kaart te brengen. We voerden daarvoor een literatuurstudie uit, interviewden 19 betrokkenen op het terrein van integratie en participatie van vrouwelijke vluchtelingen en migranten en brachten 'good practices' in kaart. We bieden bestaande voorbeelden van gendersensitieve aanpakken een podium. Daarnaast willen we middels deze verkenning uitwisseling en 'leren van elkaar' tussen gemeenten, maatschappelijke organisaties en zelforganisaties stimuleren. Daarom hebben we een lijst van contactgegevens van alle geïnterviewde experts opgenomen in de bijlage van dit rapport. Tot slot willen we een aanzet geven voor een debat over de vraag wat een acceptabel (eind)doel is voor vrouwelijke vluchtelingen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Hierin moet ook ruimte zijn voor het perspectief van de vrouwen zelf ten aanzien van hun toekomstwensen in Nederland.

De arbeidstoeleiding van mannen en vrouwen hoeft niet per definitie van elkaar te verschillen. Vrouwelijke vluchtelingen die recent in Nederland arriveerden zijn geenszins een homogene

groep. De vrouwen zijn afkomstig uit diverse landen waaronder Syrië en Eritrea. Sommige vrouwen zijn (hoger) opgeleid en hebben in het land van herkomst werkervaring opgedaan; anderen kregen weinig of geen scholing. Ook de leeftijd en gezinssituatie van vrouwen is zeer divers: gemiddeld genomen zijn de vrouwen vaak jongvolwassenen, een deel heeft een partner en kinderen, anderen (nog) niet. Er zijn vrouwen die snel aan de slag willen in een betaalde baan en vrouwen voor wie op dit moment de zorgtaken binnen het gezin voorop staan.

We zien echter dat een betrekkelijk groot deel van de vrouwelijke vluchtelingen een grote(re) afstand heeft tot de arbeidsmarkt (dan mannelijke vluchtelingen). In de praktijk worden zij minder bereikt met ondersteuning en we zien ook dat veel vrouwelijke vluchtelingen zich (nog) niet op de arbeidsmarkt oriënteren. Voor deze groep vrouwen is extra aandacht en ondersteuning nodig. In deze verkenning beperken wij ons tot kansen en belemmeringen bij arbeidsmarkttoeleiding waar een genderspecifieke component meespeelt (bijvoorbeeld een traditionele rolopvatting waarbij de vrouw thuis dient te blijven). Zaken waar die genderspecifieke component niet meespeelt, zoals het gegeven dat men nieuw in Nederland is en de taal nog niet spreekt, vallen buiten de reikwijdte van dit verkennende onderzoek.

## BARRIÈRES OP WEG NAAR WERK

Uit deze verkenning blijkt dat er heel **weinig kennis** is over de mogelijkheden om vluchtelingenvrouwen richting (arbeids)participatie te begeleiden. Gemeenten (die vanuit de Participatiewet de verantwoordelijkheid hebben om statushouders richting de arbeidsmarkt te begeleiden) hebben veelal **onvoldoende deskundigheid in huis** om vrouwen adequaat richting werk te kunnen begeleiden.

Een belemmering voor participatie op de arbeidsmarkt is dat de vrouwen veelal uit landen komen waar **traditionele rolverdelingen** dominant zijn. Daar wordt de man gezien als kostwinner en horen zorgtaken voor de kinderen bij de vrouw. Het doorbre-

<sup>1</sup> We definiëren arbeidstoeleiding als 'alle stappen richting zo regulier mogelijk werk'. Hieronder vallen dus ook tussenstappen die voorbereiden op werk, zoals een opleiding, cursus, werkervaringsplek of vrijwilligerswerk.



ken van deze patronen is voor zowel vrouwen als mannen ingewikkeld en voor een deel van de vluchtelingenvrouwen kan dit belemmerend werken voor de arbeidsmarkttoeleiding.

Doordat er zowel op beleids- als op uitvoeringsniveau weinig kennis over de achtergrond van vluchtelingenvrouwen beschikbaar is, worden op basis van algemene beelden aannames over hun positie gedaan. Gemeenten zijn met hun beleid en de uitvoering hiervan vaak gericht op snelle en kansrijke uitstroom uit de uitkering. Vooronderstellingen dat de vrouw kwetsbaar is en voor de kinderen moet zorgen, maken dat – in het geval van een echtpaar – **de man eerder naar arbeid toegeleid** zal worden. Wat opviel in de gesprekken was dat er in het bijzonder veel onbekend is over achtergrond en mogelijkheden van Eritrese vrouwen. Zij worden ook minder bereikt met alle initiatieven.

Uit de interviews blijkt tevens dat het lastiger is om vrouwen naar arbeid toe te leiden, omdat zij over het algemeen **minder opleiding en werkervaring** (lijken te) hebben. Hierdoor hebben zij minder vaak een duidelijke beroepsidentiteit en concrete arbeidsmogelijkheden. Omdat de huidige ondersteuning zich voornamelijk richt op vaardigheden opgedaan door opleiding en werk, is het voor vrouwen zonder werkervaring moeilijker om arbeidsmogelijkheden te creëren. Wanneer men meer zou investeren in het ontplooiën en ontwikkelen van competenties, ontstaat er mogelijk een ander beeld van het vrouwelijke arbeidspotentieel.

Een belangrijk punt van aandacht zijn de **nareizigers** die in verband met gezinshereniging naar Nederland komen. In meerdere gemeenten zijn de ondersteuningsmogelijkheden naar werk afhankelijk van het traject van de echtgenoot. Sommige gemeenten starten een traject met degene die het snelste bemiddelbaar is. Meestal is dit de man, omdat hij eerder in Nederland was en meer werkervaring heeft. Vrouwen – met name nareizigers – hebben vaak (nog) minder sociale contacten en geen professioneel netwerk. Ook hebben zij een minder duidelijke beroepsidentiteit en richten ze zich veelal in eerste instantie op de toekomst van hun kinderen voordat zij aan hun eigen ontwikkeling denken. Wanneer beide partners begeleid worden, komt het voor dat de **ondersteuning stopt** wanneer een van de twee een baan vindt en het gezin niet langer uitkeringsgerechtigd is. Wanneer de man al langer in Nederland is, de taal beter beheerst en al eerder aan een traject is begonnen, heeft de vrouw veel minder tijd gehad haar arbeidsmogelijkheden te ontwikkelen, en loopt ze het risico dat haar traject bij de gemeente vroegtijdig onderbroken wordt. Dit met het resultaat dat de **vrouw uit beeld verdwijnt**, wat isolement tot gevolg kan hebben. Omdat momenteel bijna de helft van de vluchtelingenvrouwen nareiziger is, zijn dit belangrijke aandachtspunten.

## ONGELIJKE UITKOMSTEN

We hebben bij de belemmeringen onderscheid gemaakt tussen enerzijds de achtergrondkenmerken van de vrouwen en anderzijds beleid en uitvoering. Een belangrijke bevinding is dat deze **twee typen belemmeringen elkaar versterken**. Doordat de ondersteuningsmogelijkheden minder toegankelijk en beschikbaar zijn voor (nareizende) vrouwen, hebben zij een lagere uitstroom naar werk en komen vaker thuis te zitten. De **rolpatronen en beeldvorming** over 'minder kansrijke vrouwen' worden **onbedoeld bevestigd**. Uit deze verkenning wordt duidelijk dat als er vanuit gemeenten en in arbeidstoeleidingsprojecten in de basis geen onderscheid gemaakt wordt in sekse, dit tot **ongelijke uitkomsten** leidt voor mannen en vrouwen, ten nadele van de arbeidspositie van de vrouw.

## Aanbevelingen

Ondanks dat (het verbeteren van) de arbeidspositie van vluchtelingenvrouwen nauwelijks aandacht krijgt, zijn er her en der in het land initiatieven ontstaan om deze vrouwen in beeld te krijgen, te activeren, te begeleiden en te ondersteunen bij (arbeids)participatie. De ervaringen uit deze 'good practices' en onze conclusies leiden tot onderstaande vijf aanbevelingen. We staan stil bij de vraag hoe vrouwen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, en waarbij in de arbeidstoeleiding een genderspecifiek component speelt, begeleid en geactiveerd kunnen worden richting werk.

## ALTIJD GENDERSENSITIEF, WAAR NODIG GENDERSPECIFIEK

Arbeidstoeleiding van mannen en vrouwen hoeft in principe niet te verschillen en recente vrouwelijke vluchtelingen zijn geenszins een homogene groep. Toch verdient het aanbeveling om in de begeleiding altijd *gendersensitief* te werk te gaan. Dat kan door rekening te houden met gendergerelateerde factoren en je bewust te zijn van eventuele (eigen) aannames over de mogelijkheden en wensen van vrouwelijke statushouders. De heterogeniteit van de groep vrouwelijke vluchtelingen vraagt om een persoonsgerichte benadering waarin hun achtergrondkenmerken, wensen en verwachtingen worden meegenomen. Zeker voor vrouwen die geen opleidings- of werkervaring hebben, is het belangrijk aandacht te hebben voor het ontdekken en ontplooiën van competenties. Op het moment dat er een grote afstand tot de arbeidsmarkt is waarbij genderspecifieke belemmeringen een rol spelen (bijvoorbeeld een traditionele rolopvatting waarbij de vrouw thuis dient te blijven) zijn er specifieke maatregelen nodig, en is activering het startpunt van de arbeidstoeleiding.



### **TOERUSTEN PERSOONLIJK BEGELEIDERS**

Er is weinig bekend over de achtergrondkenmerken, mogelijkheden en belemmeringen van vluchtelingenvrouwen op de arbeidsmarkt. Doordat voldoende kennis ontbreekt, liggen aannames gebaseerd op (stereotype) beeldvorming op de loer. Deze kunnen als resultaat hebben dat vrouwen minder snel of minder intensief naar werk begeleid worden en daardoor daadwerkelijk thuis komen te zitten. Onderzoek naar enerzijds de belemmeringen en achtergrondkenmerken van vluchtelingenvrouwen en anderzijds naar de oplossingsrichtingen en effectiviteit van (genderspecifieke interventies) maakt het mogelijk om persoonlijk begeleiders (vanuit de gemeenten, maatschappelijke organisaties etc.) beter toe te rusten. Van belang daarbij is dat de opgedane kennis bij de persoonlijk begeleiders terechtkomt, bijvoorbeeld via trainingen en cursussen. Ook aandacht voor culturele sensitiviteit (naast kennis ook competenties op het terrein van houding en vaardigheden, zoals interculturele communicatie) is daarbij van belang.

### **VERLIES NAREIZIGERS NIET UIT HET OOG**

Gemeenten hebben vluchtelingenvrouwen die als nareiziger komen niet altijd direct in beeld. En bij de ondersteuning vanuit de Participatiewet ligt de nadruk vaak op het toeleiden van ten minste een van de partners richting de arbeidsmarkt, zodat het gezin niet meer uitkeringsafhankelijk is. In de praktijk is dit vaker de man, doordat hij al (meer) wegwijs is in Nederland, de taal beter spreekt, en al verder in het begeleidingstraject zit. Als de man werk heeft gevonden, verdwijnt de vrouw bij gemeenten vaak uit beeld, omdat het gezin niet meer uitkeringsgerechtigd is. Als nareiziger zijn deze vrouwen daarnaast sterk afhankelijk van hun man, bijvoorbeeld voor het verkrijgen van informatie over regels en ondersteuningsmogelijkheden. Voor vrouwen, hun gezin en de samenleving loont het om te investeren in niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen, zodat ook zij volwaardig aan de samenleving kunnen deelnemen.

### **INFORMEREN = EMPOWEREN**

Vluchtelingenvrouwen zijn niet altijd direct georiënteerd op werken. Dat kan komen doordat zij geen werkervaring in het land van herkomst hebben of omdat traditionele rolpatronen – waarbij de zorg voor het gezin voorop staat – een rol spelen. In dat geval zijn er vaak tussenstappen nodig om uiteindelijk toe te treden tot de arbeidsmarkt. Belangrijk is dat hier in de ondersteuning voldoende tijd voor wordt genomen. Het informeren van vrouwen over rechten, plichten en participatie(kansen) in de Nederlandse samenleving is een startpunt van een bewustwordingsproces rond de mogelijkheden om betaald werk te verrichten. Om vrouwen (en hun mannen) bewust te maken van hun mogelijkheden om ook buiten het gezin een rol te vervullen, zijn interventies gericht op het verstrekken van informatie,

empowerment en bewustwording geschikt. Het inzetten van rolmodellen met een vergelijkbare achtergrond kan daarbij stimulerend werken. Empowerment kan een goede eerste stap zijn richting participatie, maar van belang is om niet in de valkuil te stappen dit als eindstadium te definiëren.

### **ONDERLINGE VERSTERKING DOOR SAMENWERKING**

Versillende partijen zijn betrokken bij de ondersteuning en arbeidstoeleiding van vluchtelingenvrouwen. Deze partijen – gemeenten, maatschappelijke organisaties, migrantenorganisaties, vrijwilligersorganisaties et cetera – kunnen elkaar aanvullen en versterken. Door samen te werken kan wederzijdse expertise benut worden. Gemeenten kunnen gebruikmaken van de expertise en de brugfunctie van migrantenorganisaties en (ex-) vluchtelingen (die als rolmodel kunnen dienen), bijvoorbeeld als het gaat om empowerment van vluchtelingenvrouwen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Ook kunnen de organisaties elkaar benutten om toegang tot de doelgroep te krijgen. Elk van de partijen heeft een eigen toegevoegde waarde. Gemeenten kunnen er via de Participatiewet op sturen dat ook vluchtelingenvrouwen de kans krijgen zichzelf te ontwikkelen. En vrijwilligersorganisaties kunnen door hun laagdrempelige, informele insteek werken aan uitbreiding van sociale netwerken. Gemeenten kunnen maatschappelijke organisaties die de maatschappelijke begeleiding uitvoeren benutten om vrouwen in beeld te houden (mits zij daarvoor voldoende toegerust zijn).



1.

## Aanleiding verkenning participatie en integratie van recente vrouwelijke vluchtelingen

Sinds de komst van grote aantallen vluchtelingen naar Nederland, met als piekjaar 2015, is de vraag weer actueel hoe vluchtelingen ondersteund kunnen worden in hun proces van integratie en participatie. Uit de 'monitor gemeentelijk beleid arbeidstoeleiding vluchtelingen 2017' (Razenberg et. al. 2017) blijkt dat gemeenten hard aan de slag zijn om statushouders richting integratie en arbeidsparticipatie te leiden. Uit diezelfde monitor blijkt dat het nog niet voor alle groepen voldoende lukt de juiste activiteiten richting participatie in te zetten: voor twee vijfde (37%) van de statushouders zijn er nog geen activiteiten, schatten de gemeenten in.

Uit onderzoek naar vluchtelingen die in de jaren negentig naar Nederland kwamen, weten we dat de arbeidsparticipatie – die voor vluchtelingen sowieso al erg laag ligt – voor vrouwen een stuk lager ligt dan voor mannen.<sup>2</sup> In de 'monitor gemeentelijk beleid arbeidstoeleiding vluchtelingen 2017' geeft 61% van de gemeenten aan dat zij inschatten dat de bemiddeling richting werk (via vrijwilligerswerk, stages, opleidingen, etc.) van vrouwen moeilijker gaat dan de bemiddeling van mannen. Hiervoor worden enkele redenen geopperd: vrouwen zijn vaker belast met zorg- en huishoudelijke taken, hebben minder werkervaring en zijn minder makkelijk inzetbaar voor fysieke arbeid. Eerder onderzoek suggereert dat traditionele genderpatronen de participatie van vrouwen kunnen hinderen.<sup>3</sup> Het is daarom belangrijk dat we meer te weten komen over actuele belemmeringen en mogelijkheden voor (recent in Nederland gearriveerde) vrouwelijke statushouders om te participeren.

2 Bakker (2016), Dourleijn & Dagevos (2011); Jennissen & Oudhof (2008) in Bakker (2016).

3 Hobfoll (2001) in Bakker (2016)

In deze rapportage doen we verslag van een verkenning<sup>4</sup> naar de vraag wat actuele belemmeringen en mogelijkheden zijn voor (recent in Nederland gearriveerde) vrouwelijke statushouders om te participeren. We doen aanbevelingen hoe gemeenten en maatschappelijke organisatie hun ondersteuningsstructuur kunnen aanpassen om vrouwelijke statushouders adequaat te begeleiden richting integratie en participatie. De hoofdvraag van deze verkenning luidt:

*Wat zijn mogelijkheden voor gemeenten en maatschappelijke organisaties om vrouwelijke statushouders te ondersteunen zodat zij evenredige kansen hebben om te kunnen participeren (richting werk) in de Nederlandse samenleving?*

## Methodologische verantwoording

Voor deze verkenning deden we een beknopte literatuur- en bronnenssearch naar cijfers en achtergrondkenmerken van vrouwelijke vluchtelingen in Nederland. We keken ook naar de opbrengsten en lessen van eerdere programma's en projecten gericht op het vergroten van de (arbeids)participatie van vrouwelijke vluchtelingen. Vervolgens voerden we 19 interviews met experts en betrokkenen op het terrein van integratie en participatie van vrouwelijke vluchtelingen en migranten. We spraken personen die werkzaam zijn bij gemeenten, maatschappelijke organisaties, zelforganisaties van vluchtelingen/migranten, vrijwilligersorganisaties die projecten hebben ter bevordering van de arbeidsparticipatie van vluchtelingenvrouwen, een ondernemer en diverse experts. De lijst met geïnterviewden kwam tot stand op basis van de resultaten van de literatuursearch, onze

4 Deze verkenning is uitgevoerd door Kennisplatform Integratie & Samenleving (KIS). Vanuit de portaalfunctie van KIS bestaat de mogelijkheid belangrijke maatschappelijke vraagstukken nader te verkennen. Dit project is gestart naar aanleiding van een vraag vanuit VluchtelingenWerk Nederland en de gemeente Amsterdam over de arbeidstoeleiding van vluchtelingenvrouwen.



netwerken en contacten, via een online search (Werkwijzer SER, website SPE, et cetera) en via de sneeuwbalmethodede (waarin geïnterviewden ons attendeerden op andere mogelijk relevante respondenten). De interviews waren face-to-face of telefonisch en werden gehouden aan de hand van een topiclijst, waarin de eigen ervaringen van de geïnterviewden met belemmeringen en mogelijkheden voor arbeidstoeleiding van vluchtelingenvrouwen centraal stonden.

We hebben de interviews gebruikt om goede voorbeelden van (het bevorderen van de arbeids)participatie van (recent gearriveerde) vrouwelijke vluchtelingen in kaart te brengen. Deze **'good practices'** hebben een prominente rol in de rapportage en bieden inspiratie en oplossingsrichtingen voor gemeenten, maatschappelijke organisaties, vrijwilligersorganisaties en andere organisaties die voor vrouwelijke statushouders werken. Om kennisuitwisseling te stimuleren hebben we daarnaast in bijlage 1 een lijst opgenomen met alle respondenten én hun contactgegevens.

## Leeswijzer

De rapportage is als volgt opgebouwd. In hoofdstuk 2 doen we verslag van een beknopt literatuur- en bronnenonderzoek naar aantallen en arbeidsmarktpositie van vrouwelijke vluchtelingen. We brengen daarnaast kort in kaart welke ervaringen al zijn opgedaan rondom het vergroten van de (arbeids)participatie van migrantenvrouwen in Nederland. In hoofdstuk 3 schetsen we de belemmeringen voor arbeidsparticipatie van vrouwelijke statushouders. Vervolgens schetsen we in hoofdstuk 4 enkele oplossingsrichtingen. We lichten hierbij 'good practices' uit: goede voorbeelden voor arbeidstoeleiding van vrouwelijke statushouders die de respondenten toepassen. Onze concluderende samenvatting en aanbevelingen vindt u aan het begin van deze rapportage.



# 2

## Literatuur & bronnen

2

In dit hoofdstuk doen we verslag van een beknopt literatuur- en bronnenonderzoek. We richten ons eerst op de cijfers: hoeveel vrouwelijke vluchtelingen zijn sinds 2014 naar Nederland gekomen en wat zijn hun achtergrondkenmerken? Ook kijken we naar de arbeidsmarktpositie van eerder in Nederland gearriveerde vrouwelijke vluchtelingen en staan we stil bij de factoren die met deze positie samenhangen. Tot slot gaan we na wat al bekend is over mogelijkheden om de (arbeids)participatie van vluchtelingenvrouwen in Nederland te vergroten. We maken hiervoor gebruik van eerder opgedane kennis rond de activering van migrantenvrouwen.

### 2.1 Recente vrouwelijke vluchtelingen in Nederland: de cijfers

Hoeveel vrouwelijke vluchtelingen zijn er sinds 2014 naar Nederland gekomen en wat weten we over de kenmerken van deze vrouwelijke vluchtelingen? In deze paragraaf gaan we hierop in. We hanteren hierbij de term asielzoeker voor mensen die in Nederland asiel aan hebben gevraagd en de term statushouder voor asielzoekers die een (tijdelijke) verblijfsvergunning hebben gekregen.

### ASIELZOEKERS 2014-2017

In de periode 2014 tot en met het derde kwartaal van 2017 zijn in totaal 139 duizend asielzoekers naar Nederland gekomen. Het gaat hierbij om mensen die zijn opgevangen in een locatie van het COA. Ook nareizende familieleden die zijn ingestroomd in de asielopvang zijn in deze getallen meegeteld (CBS 2017; CBS Statline).

Er zijn meer mannen dan vrouwen onder de asielzoekers. In de genoemde periode zijn in totaal 51.500 vrouwelijke asielzoekers naar Nederland gekomen, 37% van de totale asielinstroom. Eerste asielverzoeken worden vaker door mannen dan door vrouwen gedaan, terwijl vrouwen relatief vaker als nareiziger komen. Voor de jaren 2014-2017 (t/m derde kwartaal) geldt dat 28% van de eerste asielverzoeken wordt gedaan door vrouwen en dat van de nareizigers 58% vrouw is (CBS 2017; CBS Statline).

In onderstaande tabel is weergegeven wat het percentage vrouwen is onder de eerste aanvragers van asiel en nareizigers voor de jaren 2014, 2015 en 2016 en het eerste tot en met derde kwartaal van 2017.

Tabel 1: Aantallen (vrouwelijke) asielzoekers (Bron: CBS)

Jaar / Type instroom	2014	2015	2016	2017*	TOTAAL 2014 – 2017*
Totale asielinstroom (m/v)	27.165	56.940	31.180	23.880	139.165
Instroom vrouwen (aantallen)	9.040	19.915	13.185	9.360	51.500
Instroom vrouwen (percentage t.o.v. mannen)	33%	35%	42%	39%	37%
Eerste asielverzoeken vrouwen (aantallen)	5.870	11.560	5.980	3.385	26.795
Eerste asielverzoeken vrouwen (percentage vrouwen t.o.v. mannen)	27%	27%	31%	28%	28%
Nareizigers vrouwen (aantallen)	3.170	8.355	7.205	5.975	24.705
Nareizigers vrouwen (percentage vrouwen t.o.v. mannen)	60%	60%	61%	51%	58%

\* Tot en met derde kwartaal van 2017





## ACHTERGRONDKENMERKEN VLUCHTELINGEN(VROUWEN)

In 2014 en 2015 waren Syriërs veruit de grootste groep onder de asielzoekers die instroomden bij de asielopvang van het COA: ongeveer de helft van deze asielzoekers heeft de Syrische nationaliteit. De tweede grote nationaliteit in die jaren betreft de Eritrese, met ongeveer vijftien procent. In de eerste helft van 2016 is de instroom van Syriërs en Eritreeërs flink gedaald ten opzichte van 2015, maar neemt de instroom vanuit 'veilige landen'<sup>5</sup> zoals Albanië toe<sup>6</sup>. Deze asielzoekers maken nauwelijks kans op een verblijfsvergunning. Andere landen waar veel asielzoekers vandaan komen zijn Irak, Afghanistan en Iran. In november 2017 waren de vijf meest voorkomende landen van herkomst in de COA-opvang de volgende: Syrië, Irak, Afghanistan, Eritrea en Iran, waarbij de grootste groep (31%) uit Syrië afkomstig is<sup>7</sup>.

Daarnaast blijkt uit de cijfers dat de meeste asielzoekers jong zijn. In de periode 2014-2016 is ongeveer de helft van de asielzoekers op het moment van aankomst in Nederland jonger dan 25 jaar, en ruim driekwart is jonger dan 35 jaar. Dit geldt voor zowel mannen als vrouwen (CBS 2017). De helft van alle asielzoekers die in 2014 en 2015 in Nederland is aangekomen, is op dat moment alleenstaand. Van die alleenstaanden is 9 procent minderjarig. Alleenstaand betekent hier dat deze asielzoekers alleen zijn ingereisd. Een deel van hen heeft een partner of gezin (tijdelijk) achtergelaten. Deze komen soms als nareiziger naar Nederland. Dit blijkt ook uit het gegeven dat in 2016 het aantal asielinstromers dat alleenstaand is daalt, terwijl het aantal dat in gezinsverband leeft, stijgt (naar 50%)<sup>8</sup>.

## STATUSHOUDERS 2014-2017

Er zijn op dit moment geen actuele cijfers (gepubliceerd) over het aantal recente vrouwelijke statushouders (asielzoekers met een verblijfsvergunning). Op basis van de gegevens die wel beschikbaar zijn kunnen we een schatting maken: tussen 2013 en 2016 kreeg gemiddeld twee derde van de asielzoekers een verblijfsvergunning.<sup>9</sup> Als we ervan uit gaan dat er geen verschil

len zijn tussen mannelijke en vrouwelijke asielzoekers wat betreft het verkrijgen van een verblijfsvergunning - en dat bovendien alle vrouwelijke nareizigers in Nederland mogen blijven, dan kunnen we concluderen dat ongeveer 43.000 personen die vanaf 2014 (t/m derde kwartaal 2017) een verblijfsvergunning hebben gekregen, vrouw is<sup>10</sup>].

## 2.2 De arbeidsmarktpositie van vrouwelijke vluchtelingen nader bekeken

We verwezen in hoofdstuk 1 al naar cijfers over participatie op de arbeidsmarkt van vluchtelingengroepen die al langer in Nederland verblijven. In deze paragraaf komen deze nader aan de orde, en focussen we op de arbeidsmarktpositie van vrouwelijke statushouders.

### REFUGEE GAP

Maliepaard et. al. (2017) keken naar de structurele en sociaal-culturele integratie van de 96.000 statushouders die zich tussen 1995 en 1999 in Nederland gevestigd hebben. Wat betreft de arbeidsmarktpositie concludeerden zij dat direct na vestiging in Nederland er sprake is van een 'refugee gap': de arbeidsmarktparticipatie van vluchtelingen is veel lager dan die van gezins- of arbeidsmigranten die zich in dezelfde periode in Nederland vestigden. Hoewel deze refugee gap met de jaren kleiner wordt, verdwijnt deze ten opzichte van arbeidsmigranten en autochtone Nederlanders niet helemaal. Na vijftien jaar in Nederland is de arbeidsmarktparticipatie (gedefinieerd als betaalde baan voor meer dan acht uur per week) van statushouders (57%) namelijk wel vergelijkbaar met die voor gezinsmigranten (60%), maar blijft nog aanzienlijk achter bij arbeidsmigranten (70%) en de autochtone bevolking (80%)<sup>11</sup>.

Maliepaard et. al. keken ook naar verschillen in arbeidsparticipatie tussen groepen vluchtelingen. Herkomst blijkt ertoe te doen: Migranten uit voormalig Joegoslavië en Sub-Sahara Afrika (excl. Somalië) hebben de grootste kans op werk; migranten uit Somalië en Irak juist de kleinste. Factoren die bijdragen aan succesvolle arbeidsmarktparticipatie zijn onder andere het

5 De overheid heeft een lijst met zogenaamde 'veilige landen' opgesteld. Dit zijn landen waar over het algemeen geen sprake is van vervolging vanwege bijvoorbeeld ras of geloof, foltering en/of onmenselijke behandeling. <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/asielbeleid/vraag-en-antwoord/lijst-van-veilige-landen-van-herkomst>. Asielzoekers uit 'veilige landen' maken nauwelijks kans op een verblijfsvergunning. Hun aanvraag wordt versneld afgehandeld.

6 CBS 2017 (cohortstudie asielmigranten)

7 <https://www.coa.nl/nl/over-coa/bezetting/personen-in-de-opvang-uitgesplitst-naar-leeftijd-en-land-van-herkomst>

8 CBS 2017 (cohortstudie asielmigranten)

9 <http://www.flipvandyke.nl/2017/03/80-daling-aantal-verblijfsvergunningen-voor-asielzoekers-en-nareizigers-in-2016/>, geraadpleegd op 20 november 2017.

10 De schatting zit als volgt in elkaar. We gaan er vanuit dat van de 26.795 vrouwen die in de periode 2014 tot en met derde kwartaal 2017 een eerste asielverzoek hebben ingediend twee derde (17.953 vrouwen) een verblijfsvergunning hebben gekregen. Daarbij tellen we alle vrouwelijke nareizigers uit dezelfde periode (24.705). Opgeteld gaat het dan om 42.658 vrouwen.

11 De cijfers in deze paragraaf uit de studie Maliepaard c.s. (2017) komen uit het volgende hoofdstuk: Bakker, L. & Dagevos, J. (2017) Arbeidsmarktparticipatie asielzoekers: stoeve start en blijvende achterstand. In Maliepaard, M., Witkamp, B. & Jennissen, R. (2017). Een kwestie van tijd? De integratie van asielzoekers: een cohortonderzoek (CAHIER, 2017-3). Den Haag: WODC.



hebben van een Nederlands diploma en de Nederlandse nationaliteit. Tot slot hebben mannen, personen die op jongere leeftijd naar Nederland zijn gekomen, en personen met een partner meer kans op werk (ibid.).

### GENDER GAP

Uit een recente studie van Barslund c.s. (2017) blijkt dat vrouwelijke niet-westerse migranten (niet alleen vluchtelingen, maar ook bijvoorbeeld huwelijksmigranten) in landen van de Europese Unie een veel lagere arbeidsmarktparticipatie hebben dan mannelijke niet-westerse migranten. Dit geldt door de tijd heen, maar ook in landen die de afgelopen jaren een vergrote instroom van vluchtelingen hebben meegemaakt. Deze zogenaamde 'gender gap' blijkt voornamelijk voor te komen bij laaggeschoolde migranten, maar komt eveneens voor bij personen die middelbaar, of hoger opgeleid zijn. Recent onderzoek in Amsterdam bevestigt dat ook voor recente vrouwelijke statushouders geldt dat zij minder vaak werken dan mannelijke statushouders. Mannelijke statushouders vinden sneller werk dan vrouwelijke statushouders: na 3-5 jaar in Nederland, werkt 33% van de mannen en 15% van de vrouwen (Amsterdam, Vluchtelingenmonitor 2016).

In de cohortstudie van Maliepaard c.s. zien we deze gender gap ook terug: vijftien jaar na de vestiging in Nederland heeft slechts 45% van de vrouwelijke statushouders een betaalde baan van meer dan acht uur per week. Ter vergelijking: 75% van de autochtone vrouwen heeft een baan voor meer dan acht uur per week en voor de overige niet-westerse vrouwen ligt dit rond de 62%. Volgens de auteurs is dit mogelijk deels toe te schrijven aan het feit dat in sommige herkomstgroepen traditionele opvattingen over man-vrouwrollen bestaan. Dit blijkt bijvoorbeeld uit het gegeven dat met name vrouwen met kinderen weinig deelnemen aan het arbeidsverkeer. Ook toonden Maliepaard et al. aan dat vrouwelijke statushouders minder contacten onderhouden met autochtone Nederlanders dan mannelijke statushouders. Mogelijk is dit ook een reden dat vrouwen minder participeren op de arbeidsmarkt. Tot slot blijken vrouwelijke vluchtelingen in tijden van economische tegenwind een grotere kans te hebben ontslagen te worden dan mannen.

Bovenstaande uitkomsten gelden overigens voor statushouders en niet voor hun kinderen. Bij hen blijkt er geen onderscheid te zijn tussen jongens en meisjes in termen van citoscores in groep 8. De tijd zal moeten uitwijzen of de integratie-uitkomsten op andere terreinen voor deze groep minder sekse-afhankelijk zullen zijn dan voor de eerste generatie<sup>12</sup>.

---

12 Maliepaard e.a. (2017).

## 2.3 Arbeidsmarkttoeleiding van vluchtelingenvrouwen

Of vluchtelingenvrouwen toetreden tot de arbeidsmarkt heeft niet alleen te maken met hun achtergrond(kenmerken) en capaciteiten. Ook de aanwezigheid en de effectiviteit van de arbeidstoeleiding spelen een rol. Barslund c.s. (2017) wijzen erop dat in veel Europese landen – waaronder Nederland – de arbeidsmarkttoeleiding te veel een 'one size fits all'- benadering volgt, waardoor specifieke wensen en behoeften van vrouwelijke statushouders over het hoofd worden gezien, of niet worden geadresseerd. De combinatie van meer traditionele opvattingen over de taken van vrouwen en mannen binnen een gezin én het generieke aanbod aan ondersteuning bij een entree op de arbeidsmarkt blijken ongunstig uit te pakken voor vrouwelijke statushouders, zo bleek ook uit eerdere onderzoeken naar de arbeidsmarktperspectieven van hoger opgeleide vluchtelingenvrouwen in Nederland (De Gruijter & Ter Woerds, 2005). Doordat vrouwelijke statushouders meestal het leeuwendeel van de opvoed- en zorgtaken thuis op zich nemen, komen hun mannen veel vaker in beeld als eerste kandidaat voor (her)kwalificatie (Botman, 1999). Betaalbare kinderopvang en naschoolse opvang in de eigen woonomgeving was beperkt beschikbaar en belemmerde vluchtelingenvrouwen in het ondernemen van activiteiten buitenshuis. Kortom, traditionele rolopvattingen werden onbedoeld in stand gehouden en versterkt door in de arbeidsmarkttoeleiding onvoldoende rekening te houden met specifieke behoeften van vrouwelijke statushouders om succesvol te kunnen participeren. Omgekeerd blijkt uit onderzoek dat beleid dat wél specifieke aandacht besteed aan gender kan voorkomen dat vluchtelingenvrouwen uitgesloten worden, of zichzelf uitsluiten van participatietrajecten vanwege zorg voor kinderen of verwachte genderpatronen (Riller, 2009 in Bertelsmann Stiftung, 2016). Dit alles pleit voor meer aandacht voor een gendersensitieve arbeidstoeleiding. Dit ontbreekt nu nog grotendeels.

## 2.4 Mogelijkheden om de (arbeids)participatie van vluchtelingenvrouwen te vergroten

In deze paragraaf bespreken we in vogelvlucht wat al bekend is over mogelijkheden om de (arbeids)participatie van migrantenvrouwen te vergroten. Er is in de afgelopen decennia veel inzet gepleegd op en ervaring opgedaan met het activeren van vrouwelijke migranten. We kiezen er hier daarom nadrukkelijk voor om breder te kijken dan alleen naar vrouwelijke statushouders. Een aantal kenmerken van (een deel van de) vrouwelijke migranten zien we namelijk ook terug bij veel vluchtelingenvrouwen: beiden zijn nieuw in Nederland, hun opleidingsniveau is niet toereikend of niet-passend in de Nederlandse context, zij combineren een



integratie-opgave met het runnen van een gezin, waardoor zij (aanvankelijk) minder georiënteerd zijn op werk buitenshuis en/of contacten met de Nederlandse samenleving.

De ervaringen in deze paragraaf zijn voornamelijk afkomstig uit een aantal programma's/projecten die aan het begin van deze eeuw zijn ingezet om de participatie van migrantenvrouwen (waaronder vluchtelingen) te vergroten. Tussen 2003 en 2005 was de adviescommissie Participatie van Vrouwen uit Etnische Minderheidsgroepen (PaVEM) actief, die deelname van migrantenvrouwen aan het maatschappelijk verkeer wilde bevorderen. Aanbevelingen van deze commissie zijn daarna opgevolgd in een 'plan van aanpak emancipatie en integratie' van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Het project *Barrière of Carrière?* (2005-2007) was een project van het UAF, gericht op het toeleiden van hoger opgeleide vrouwelijke statushouders naar de arbeidsmarkt. Het programma '1001 kracht' (2007-2010), geïnitieerd door het ministerie van OC&W had tot doel om in drie jaar tijd 50.000 vrouwen maatschappelijk te activeren.

Uit deze projecten valt te leren dat het bevorderen van maatschappelijke participatie en arbeidsparticipatie van migrantenvrouwen die (aanvankelijk) een grote afstand tot de samenleving hebben, een kwestie is van lange adem. Als we kijken naar de ervaringen en opbrengsten uit de genoemde projecten, dan blijken mogelijkheden om de participatie(kansen) van migrantenvrouwen te vergroten, enerzijds te liggen in het ondersteunen en versterken van migrantenvrouwen zelf en anderzijds in het inrichten van een betere ondersteuningsstructuur. **Activering** van vrouwen door gemeenten of maatschappelijke organisaties is een belangrijke eerste stap. Bij zowel 'PAVEM' als '1001 kracht' betrof de doelgroep vrouwen uit de 'etnische minderheden' met een afstand tot de samenleving, ongeacht hoe lang zij al in Nederland verbleven. Een belangrijke constatering was dat deze vrouwen lang niet altijd in beeld waren bij gemeenten. **Het zicht krijgen op de doelgroep** was dus een belangrijke randvoorwaarde, en uitkomst van de genoemde projecten. Dit geldt met name voor niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen, die niet via een uitkerings- of re-integratietraject bij de gemeente in beeld zijn. Veel van de activiteiten vanuit de commissie 'PAVEM' en '1001 kracht' startten dan ook met **voorlichting en werving** in samenwerking met, of op initiatief van, het lokale welzijnswerk, maatschappelijke organisaties en organisaties van migranten(vrouwen). De inzet van **leeftijdsgenoten of rolmodellen** als wervers, voorlichters en gespreksleiders heeft geholpen om geïsoleerde vrouwen te bereiken met het aanbod. Bij zogenaamde **maatjesprojecten** was juist de inzet om een deelnemer te koppelen aan iemand die zij nog niet in hun netwerk hadden en die de eigen

kennis en het eigen netwerk ten behoeve van de deelnemer kon ontsluiten<sup>13</sup>.

In het project '1001 kracht' draaide het om het activeren van migrantenvrouwen, zodat zij via het doen van **vrijwilligerswerk** meer zouden kunnen participeren in de samenleving. Vrijwilligerswerk kon zowel het eindstation zijn als een opstap naar regulier, betaald werk. Belangrijk daarbij was dat voor de deelnemers bij aanvang helder was wat de mogelijkheden en eisen waren als het ging om het doen van vrijwilligerswerk - zeker als de deelnemer via vrijwilligerswerk wil doorstromen naar een reguliere baan (Snelders et. al. 2011). Een van de instrumenten die werd ingezet om de opbrengsten van vrijwilligerswerk goed in beeld te brengen was EVC. Het achterliggende idee was dat (eerste generatie) migrantenvrouwen minder beschikken over formele opleidingskwalificaties en werkervaring dan mannen en dat het **Erkennen van -elders of eerder - Verworven Competenties (EVC)** een eerste stap kan zijn richting meer participatie in bijvoorbeeld (vrijwilligers)werk. Uit de eindevaluatie van dit project blijkt dat het opstellen van een portfolio met daarin de eigen competenties, wensen en behoeften bij deelnemende vrouwen inderdaad heeft geleid tot meer maatschappelijke participatie. Er zijn niet alleen opbrengsten voor vrouwen, maar ook voor deelnemende vrijwilligersorganisaties die beter konden aansluiten bij de competenties van de nieuwe vrijwilligers. De eindevaluatie liet overigens ook zien dat voor een groot deel van de deelnemende vrouwen verdere begeleiding nodig was om een volgende stap te zetten, bijvoorbeeld in de richting van het volgen van een opleiding of het zoeken van een baan<sup>14</sup>.

Wat betreft arbeidstoeleiding, heeft de commissie PAVEM **afspraken gemaakt met werkgevers** om (meer) migrantenvrouwen een kans te geven op een kennismaking, stage of baan. Om deze kennismaking te faciliteren zijn **netwerkbijeenkomsten** georganiseerd, waarin bedrijven en werkzoekende vrouwen elkaar konden ontmoeten. Bij de Centra voor Werk en Inkomen (CWI) van gemeenten zijn een aantal methodieken ontwikkeld en ingezet om vrouwen te ondersteunen bij het maken van de stap richting de arbeidsmarkt. Werkneemsters van het CWI met een migratieachtergrond konden als coach worden ingezet bij de begeleiding. De commissie PAVEM maakte ook afspraken met het UWV over **het actief benaderen van (niet-uitkeringsgerechtigde)** vrouwen voor arbeidstoeleiding, zodat zij niet in de kaartenbakken van

13 Tweede Kamer, 2005, 2007; Hielkema & van Hinsberg, 2009.

14 Eindrapportage betreffende de kwantitatieve en kwalitatieve resultaten van het deelproject 'Empowerment van vrouwen door EVC' binnen het project Duizend en een kracht. Arnhem, 2010.



de gemeenten zouden blijven zitten. Ook bij het project 'Barrière of Carrière?' van het UAF – gericht op de participatie van hoger opgeleide vrouwelijke statushouders - bleek dat specifieke aandacht voor belemmeringen die in de praktijk vooral vrouwen raken (zoals het ontbreken van laagdrempelige en betaalbare kinderopvang) noodzakelijk is, willen vrouwen succesvol kunnen (her)kwalificeren en toetreden tot de arbeidsmarkt (De Gruijter en Ter Woerds, 2005.).

## 2.5 Concluderend

Hoewel exacte cijfers ontbreken, schatten we dat er op dit moment zo'n 43.000 recente vrouwelijke statushouders in Nederland zijn. De meesten van hen zijn jonger dan 35 jaar en hebben vaak een partner en/of gezin. Andere achtergrondkenmerken, zoals het opleidingsniveau van recente vrouwelijke statushouders, zijn nog niet bekend. Naar verwachting zullen toekomstige publicaties naar aanleiding van de cohortstudie van recente asielzoekers hier meer licht op kunnen werpen.<sup>15</sup>

De positie van vluchtelingen op de arbeidsmarkt wordt beter naarmate de jaren verstrijken, maar er blijft sprake van een zogenaamde *refugee gap*: de arbeidsparticipatie blijft ook na jaren van verblijf in Nederland achter bij die van andere migranten en de bevolking met een Nederlandse achtergrond. Als we kijken naar vluchtelingen die al langer in Nederland zijn, blijkt daarnaast sprake van een zogenaamde *gender gap*: de participatie van vrouwelijke statushouders blijft bestendig achter bij die van mannelijke statushouders. Deze *gender gap* wordt deels, maar niet geheel, verklaard door een gemiddeld lager opleidingsniveau van vrouwelijke statushouders. Andere factoren die samenhangen met de lagere arbeidsparticipatie van vrouwelijke statushouders zijn mogelijk meer traditionele opvattingen over man-vrouwrollen, een gebrek aan sociale contacten en een relevant netwerk en een kwetsbaardere positie op de arbeidsmarkt (groter risico op ontslag). Tot slot blijkt dat traditionele rolopvattingen onbedoeld bevestigd worden door in de arbeidsmarkttoeleiding onvoldoende rekening te houden met specifieke behoeften van vrouwelijke statushouders om succesvol te kunnen participeren.

In de laatste paragraaf van dit hoofdstuk keken we naar wat al bekend is over mogelijkheden om de (arbeids)participatie van migrantenvrouwen te vergroten. Deze informatie is ook relevant voor de vluchtelingenvrouwen die een grote afstand tot de Nederlandse samenleving en arbeidsmarkt hebben. Het bleek

dat mogelijkheden om de participatie(kansen) te vergroten, liggen in het ondersteunen en versterken van migrantenvrouwen zelf enerzijds en het inrichten van een betere ondersteuningsstructuur anderzijds. Het versterken van migrantenvrouwen begint bij de activering van hen die zich in een geïsoleerde positie bevinden. Voorlichting en deelname aan laagdrempelige activiteiten kunnen een eerste opstap zijn naar participatie, bijvoorbeeld in de vorm van vrijwilligerswerk. Dit biedt vrouwen kansen om kennis te maken met Nederland, Nederlanders en Nederlandse instituties en vice versa. Bovendien biedt het hen de gelegenheid om nieuwe vaardigheden en ervaringen op te doen, die bijvoorbeeld kunnen worden vastgelegd in zogenaamde *Elders* (of: eerder) *Verworven Competenties*. Vrijwilligerswerk en/of scholing kunnen een opstap zijn naar de arbeidsmarkt. De belangrijkste randvoorwaarde om deelname van vrouwen daarin daadwerkelijk mogelijk te maken, is goede en betaalbare kinderopvang. Tot slot is gebleken dat bij gemeenten en maatschappelijke organisaties het van belang is dat men een gendersensitieve benadering heeft. Deze is nodig om de – soms geïsoleerde – groep vrouwen in beeld te brengen en te ondersteunen.

---

<sup>15</sup> Zie voor meer informatie over de cohortstudie: <https://www.cbs.nl/nl-nl/publicatie/2017/25/van-opvang-naar-integratie-cohortstudie-asielzoekers>



# 3

# Barrières op weg naar werk

3.

Vluchtelingen, zowel mannen als vrouwen, hebben een grote achterstand tot de arbeidsmarkt (zie ook hoofdstuk 2). In de toeleiding naar arbeid blijken bepaalde belemmeringen specifiek voor vrouwen de afstand tot de arbeidsmarkt te (kunnen) vergroten. In dit hoofdstuk beschrijven we welke belemmeringen specifiek voor vrouwen een rol kunnen spelen in hun arbeidstoeleiding<sup>16</sup>. Deze barrières zijn geïdentificeerd door de respondenten van deze verkenning. Opvallend hierbij is dat er bij de respondenten weinig kennis over de achtergrond van vluchtelingenvrouwen beschikbaar is, waardoor de beeldvorming over vrouwelijke statushouders sterk uiteenloopt.

De groep vluchtelingenvrouwen is enorm divers. De diversiteit maakt ook dat vrouwen in verscheidene gradaties met belemmeringen te maken krijgen bij de toeleiding naar arbeid. Er zijn vrouwen die in korte tijd in Nederland een opleiding volgen of een baan hebben. Hoewel ook deze vrouwen barrières kunnen tegenkomen, gaat bijna al het materiaal dat we verzamelden tijdens de verkenning over vrouwen met een grote afstand tot Nederlandse arbeidsmarkt. Voor deze vrouwen geldt dat er een aantal genderspecifieke belemmeringen (kunnen) zijn die de afstand tot de arbeidsmarkt vergroten. De belemmeringen die in dit hoofdstuk besproken worden, zijn alleen die barrières waar volgens de experts een genderspecifieke component in meespeelt. Zaken die voor alle recente vluchtelingen een rol spelen, zoals het gegeven dat men nieuw in Nederland is, en de taal nog niet spreekt, vallen buiten de reikwijdte van dit verkennende onderzoek.

We onderscheiden belemmeringen die te maken hebben met de (achtergrond)situatie van de vluchtelingenvrouwen zelf en belemmeringen die voortkomen uit het Nederlandse beleid

en de uitvoering hiervan. Achtereenvolgens zullen beide typen belemmeringen toegelicht worden waarbij we onze bevindingen illustreren met citaten en praktijkbeschrijvingen van de respondenten.

## 3.1 Belemmeringen (achtergrond)situatie vluchtelingen

Experts identificeren enkele met elkaar samenhangende belemmeringen in de achtergrondsituatie van vluchtelingen die specifiek voor vrouwen een belemmering vormen op weg naar werk. Overkoepelende belemmering zijn genderverhouding waarbinnen het niet vanzelfsprekend is dat de vrouw werkt en waarbij zij veelal voor de kinderen dient te zorgen. De aanwezigheid van kinderen wordt dan ook veelal als belemmerende factor genoemd door de experts. Twee andere belemmeringen in de (achtergrond)situatie van vluchtelingenvrouwen die in meerdere interviews naar voren kwamen, zijn de beperktere opleidings- en werkervaring en het ontbreken van een netwerk.

### 3.1.1 GENDERVERHOUDINGEN EN ROLPATRONEN

In alle interviews werden genderverhoudingen benoemd als belemmerende factor voor vrouwen om te werken. Hierbij gaat het om rolpatronen waarbij het niet vanzelfsprekend is dat de vrouw werkt en waarbij zij veelal voor de kinderen dient te zorgen. Het algemene beeld dat in de interviews wordt geschetst, is dat vluchtelingenvrouwen veelal afkomstig zijn uit landen waar meer traditionele rolpatronen dominant zijn. Ook hebben de respondenten de indruk dat getrouwde vrouwen – vooral als er kinderen zijn – niet buitenshuis dienen te werken. De man wordt gezien als de kostwinner. Onderstaande twee citaten geven weer wat de respondenten hierover zeggen:

<sup>16</sup> We definiëren arbeidstoeleiding als 'alle stappen richting zo regulier mogelijk werk'. Hieronder vallen dus ook tussenstappen zoals een opleiding, cursus, werkervaringsplek of vrijwilligerswerk, doe voorbereiden op werk.



---

*Als het getrouwde vrouwen zijn dan zit de man er vaak niet op te wachten dat ze aan het werk gaan of een opleiding doen. Vanuit mijn [bi-culturele] achtergrond heb ik het hier zelf ook gezien: mannen zitten hier niet op te wachten, de vrouw staat in functie van het gezin.*

---

*Mannen en vrouwen zijn twee verschillende wezens die allebei een andere rol in het gezin hebben. Die dames die geen relatie hebben, geen kinderen, daarmee gaat het goed. Het zijn juist degenen die een gezin hebben, getrouwd zijn waar de belemmeringen zitten.*

Tijdens deze verkenning worden een paar voorbeelden genoemd waarbij de vrouw wel werkt en de man mede voor de kinderen zorgt. De respondenten droegen deze voorbeelden aan als uitzondering op de regel:

---

*Maar ik heb ook klanten waar man en vrouw hoogopgeleid zijn. Dat is maar één gezin, daarbij zegt de man: ik blijf wel gewoon thuis. Het ligt er misschien aan dat ze hoogopgeleid zijn, uit de stad komen, dat de vrouw al een hoge opleiding heeft. Dan is er voor ze hier komen al een agreement geweest. Dan is dat al geregeld, dat hoeft ik hen niet aan te leren. Het speelt toch vaker bij de mensen die niet zo hoogopgeleid zijn en wat traditioneler zijn, en niet uit grote steden komen.*

De experts merken dat in het persoonlijke contact met vrouwelijke vluchtelingen, hun echtgenoot een belangrijke, soms zelfs dominante rol speelt. Klantmanagers geven een aantal praktijkvoorbeelden waarbij tijdens de intake- en trajectgesprekken, de man de vragen voor zijn echtgenote beantwoordt:

---

*In het gesprek richt ik me tot de vrouw en ik spreek in het Arabisch, in haar moedertaal. Ze begrijpt wat ik zeg. Dan vind ik het best bijzonder dat de man tijdens een gesprek van drie kwartier antwoord geeft. En zij geen aanstalten maakt om zelf antwoord te geven. [...] Wat ik ook vaak zie is dat de man het paspoort of ID van de vrouw tevoorschijn haalt. Ik vraag naar haar ID en hij haalt het uit zijn broekzak.*

Wanneer vrouwen niet de steun van hun man krijgen, is hun weg om te gaan studenten of werken moeilijk. Klantmanagers en projectmedewerkers constateren regelmatig dat deze steun niet vanzelfsprekend is en zelfs ontbreekt:

---

*Want heel veel vrouwen, ik ken ze zelf, hebben kracht. Zij zijn enthousiast, zij zijn hoogopgeleid. Zij kunnen iets doen hier. Zij kunnen hier studeren, zij willen werken. Zij willen*

*door. Maar altijd houdt iemand hen tegen.[...] "Jouw rol is alleen maar thuisblijven, met kinderen blijven. Ik ga zelf werk zoeken, ik ga zelf geld verdienen."*

Het kan voor de man een taboe zijn wanneer zijn vrouw een betere baan heeft dan hij, omdat vanuit cultureel opzicht van hem verwacht wordt kostwinner te zijn. Respondenten zijn zich bewust van de invloed die de rolpatronen op de arbeidstoeleiding van de vrouw kunnen hebben. En dat vrouwen vanuit sociale druk bijvoorbeeld kunnen antwoorden dat zij niet willen werken. Respondenten hebben meerdere voorbeelden waarin zij van mannen horen dat zij aangesproken worden door andere mannen wanneer hun vrouw gaat werken en niet thuisblijft om voor de kinderen te zorgen. Uit de interviews blijkt dat het doorbreken van deze patronen voor zowel vrouwen als mannen ingewikkeld is. De rolpatronen kunnen als een rem werken op de arbeidstoeleiding van vrouwen. Experts ervaren dit voornamelijk bij lager opgeleide stellen.

### 3.1.2 KINDEREN

Het hebben van kinderen is een duidelijke belemmerende factor in de arbeidstoeleiding van vluchtelingenvrouwen. Hoewel kinderopvang drempelverlagend kan werken, blijkt dat niet altijd de oplossing. Deels komt dit door de bestaande rolpatronen zoals beschreven in voorgaande paragraaf en deels door de betekenis die de kinderen hebben voor vluchtelingenvrouwen in hun nieuwe land.

Vrouwen nemen het leeuwendeel van de zorg en opvoedtaken voor hun rekening. Wanneer een vrouw wil werken is ze door het ontbreken van een netwerk en familie in Nederland voor de zorg van haar kinderen al snel afhankelijk van instanties. In praktijk blijken er een aantal praktische belemmeringen te zijn ten aanzien van de kinderopvang, waaronder financiën en regelgeving. Bijna alle respondenten noemen het gebrek aan betaalbare en toegankelijke kinderopvang als belemmering. Het gaat daarbij zowel om de kosten van de opvang als de ingewikkelde toeslagen en regels wanneer men aanspraak wil maken op een tegemoetkoming in de kosten.

Naast de praktische belemmeringen spelen er ook andere factoren mee waardoor er voor vrouwen een drempel is hun kinderen naar de opvang te brengen. In meerdere interviews komt naar voren dat het los van de traditionele rolpatronen voor de vrouwen moeilijk is hun kind(eren) toe te vertrouwen aan anderen:

---

*Deze vrouw was zo bang om haar kinderen door iemand anders te laten verzorgen. Ze wilde dus eigenlijk ook niet dat haar man alleen was met de kinderen. Ze heeft zoveel meegemaakt met de kinderen tijdens haar vlucht, dat*



ze niemand vertrouwde. Toen tegen haar werd gezegd: je moet re-integratie doen toen zei ze 'nee, ik wil bij de kinderen zijn'. En haar man zei 'ik kan niet bij de kinderen zijn'. Dat was geen nee vanuit de traditionele rolverdeling, dat was een nee, ik wil niet, nee, ik durf niet. Dan is er een heel andere manier nodig om haar te begeleiden. Die vrouw moet het vertrouwen krijgen dat ze haar kinderen kan toevertrouwen aan haar man, aan de kinderopvang, aan de buurvrouw.

Een van de klantmanagers heeft een training gehad over vluchtelingen vrouwen waarin werd verteld dat vrouwen hun kind tijdens de vlucht constant bij zich hebben, 'als een extra ledemaat'. Wanneer de kinderen hier in Nederland dan naar de opvang moeten zodat de vrouw kan gaan werken, kan dat een te grote overgang zijn. Daarbij komt dat vrouwen niet altijd op de hoogte zijn van de opties en regels die er zijn om werk en de zorgtaken als moeder te combineren door bijvoorbeeld in deeltijd te werken.

Experts geven aan dat de toekomst van kinderen een grote waarde heeft voor de vrouwen. Zij merken dat vrouwen eerst willen settelen en zorgen dat hun kinderen naar school kunnen voordat zij aan hun persoonlijke toekomstplannen denken. Wanneer vrouwen zwanger raken, betekent dit dat werk- of opleidingstrajecten onderbroken worden. Ook in het geval van scheidingen, die volgens de experts regelmatig voorkomen, is de belasting door kinderen voor vrouwen zwaarder doordat zij vaker als alleenstaande ouder verantwoordelijk zijn voor de kinderen dan mannen.

### 3.1.3 BEROEPSIDENTITEIT

Uit de gesprekken met experts blijkt dat zij uiteenlopende beelden en ervaringen hebben ten aanzien van de opleidings- en werkachtergrond van vluchtelingen vrouwen. In deze paragraaf geven we voorbeelden van deze diverse beelden en ervaringen van de respondenten betreffende het opleidingsniveau en werkervaring van de vrouwen.

Het beeld dat uit de meeste interviews met experts naar voren komt, is dat vrouwen in vergelijking met mannen minder vaak een opleiding hebben gevolgd en minder werkervaring hebben. Respondenten geven aan dat het moeilijker is vrouwen naar werk te begeleiden doordat zij minder werkervaring hebben:

---

*Kort door de bocht heeft het overgrote deel van de vrouwen die ik tref nauwelijks werkervaring. Dat komt omdat zij geen opleiding gedaan hebben en niet zijn gaan*

*werken, omdat ze getrouwd zijn. Of ze hebben wel opleiding gedaan maar zijn toen getrouwd en hebben kinderen gekregen waardoor ze niet aan het werk zijn gegaan.*

Een aantal experts herkent dit beeld niet of heeft andere ervaringen. Zij benoemen dat er veel vrouwen zijn die een opleiding hebben gevolgd en ook veel werkervaring hebben gehad":

---

*Ik weet dat veel Syrische vrouwen al heel veel werkervaring hebben gehad. Dat ze al veel gedaan hebben. [...] Ik zou niet zo snel de conclusie trekken dat vrouwen weinig werkervaring hebben. [...] Er zijn veel vrouwen die een goede opleiding hebben gehad en stopten toen er kinderen kwamen. Dat betekent niet dat ze geen idee hebben wat ze willen.*

Opvallend is dat de beelden en ervaringen die de experts hebben over opleidings- en arbeidsverleden van de vrouwen ver uiteenlopen. Deze beelden en ervaringen lopen uiteen van hoogopgeleide vrouwen die in het land van herkomst werkten tot vrouwen die geen opleiding hebben gehad en nooit hebben gewerkt. Veel experts zijn het er echter wel over eens dat vrouwen – vaker dan mannen – geen recente werkervaring hebben. Daardoor hebben zij een minder duidelijke beroepsidentiteit en zijn aanknopingspunten naar werk minder zichtbaar. Voor klantmanagers en begeleiders is het lastig te bedenken welke arbeidsmogelijkheden er zijn. Ook voor vrouwen zelf blijkt het vaak lastig een voorstelling te maken van wat zij willen en kunnen op de Nederlandse arbeidsmarkt.

Verscheidene experts geven aan dat het voor hen hard werken is om deze vrouwen duidelijk te maken dat zij stappen kunnen ondernemen richting de arbeidsmarkt. Wat kunnen ze en wat zijn de mogelijkheden in Nederland? Laagopgeleide vrouwen hebben in verhouding met hoogopgeleide vrouwen meer tijd, meer aandacht, meer uitleg en meer training nodig. In onderstaand citaat van een klantmanager is te lezen hoe een gesprek over de toekomst kan gaan:

---

*Ik vraag: "Hoe zie je de toekomst?" "De toekomst?" Sowieso begrijpen ze het Arabische woord al bijna niet. "Ja, wat ga je doen? Hoe wil je meedoen?" Het gaat echt met kleine stapjes zoals: "Ga eens koffiedrinken in je wijkcentrum".*

Experts geven aan dat er voor vrouwen veelal een tussenstap op weg naar werk gemaakt moet worden. Projecten die specifiek voor vrouwen zijn, richten zich vaak niet op directe bemiddeling naar de arbeidsmarkt, maar op **empowerment**: het versterken of terugvinden van zelfvertrouwen. Deze projecten zijn niet alleen voor vrouwen die geen opleidings- of werkervaring hebben. Het gaat ook over leervragen die specifiek bij vrouwen leven. Denk



hierbij aan een vraag over het combineren van zorgtaken met werk.

Een van de experts geeft aan dat het extra lastig is om Eritrese vrouwen naar arbeid te bemiddelen. Een van de redenen hiervoor is dat de vraag na te denken over arbeidsmogelijkheden ('wat wil je'), voor de vrouwen een nieuw soort vraag kan zijn, omdat in Eritrea de toekomst meer vanzelfsprekend uitgestippeld was.

### 3.1.4 GEBREK AAN NETWERK

Meerdere experts geven vluchtelingenvrouwen als tip dat ze een netwerk moeten opbouwen. Een netwerk is belangrijk voor activering, het leren kennen van Nederland en inzicht krijgen in mogelijkheden en het vinden van werk. Het ontbreken van een netwerk wordt als hobbel gezien voor toetreding tot de arbeidsmarkt. Hoewel het gebrek van een netwerk ook voor mannelijke statushouders een barrière is, zijn er voor vrouwen een aantal extra redenen waardoor zij geen of een klein netwerk hebben. Wanneer de vrouw bijvoorbeeld als nareiziger komt, is haar man al langer in Nederland. Experts zien dat de man dan vaak al actiever is, doordat hij al (meer) wegwijs is in Nederland, de taal beter spreekt, mobieler is en contacten heeft. De vrouw daarentegen is na gezinshereniging vaak geïsoleerd:

---

*Voor vrouwen is taal wel een specifieke belemmering, omdat ze niet omringd zijn door de Nederlandse taal. Ze zijn thuis, waar ze geen Nederlands horen.*

Doordat vrouwen vaker bezig zijn met het huishouden en de kinderen, is isolement niet alleen een aandachtspunt in de beginfase, maar ook voor de lange termijn.

## 3.2 Belemmeringen beleid en uitvoering

In de vorige paragraaf werden belemmerende factoren voor vrouwen door achtergrondkenmerken of de familiesituatie beschreven. De belangrijkste genderspecifieke barrières zijn de rolpatronen waarbij het niet vanzelfsprekend is dat de vrouw gaat werken, waarbij de vrouw de zorgtaken voor de kinderen op zich neemt, een minder duidelijke beroepsidentiteit heeft en een netwerk ontbreekt. In deze paragraaf beschrijven we hoe elementen vanuit beleid en de uitvoering een belemmerende factor kunnen zijn in de arbeidstoeleiding van vrouwen.

### 3.2.1 VROUWELIJKE VLUCHTELINGEN IN BEELD

Gemeenten hebben vanuit de Participatiewet de verantwoordelijkheid om (bijstandsgerechtigde) statushouders richting de arbeidsmarkt te begeleiden. Voordat de vrouwen (al dan niet) aan een arbeidstoeleidingstraject beginnen, spelen er al een

aantal belemmeringen voor vrouwen. Voor experts is het duidelijk dat vrouwelijke statushouders in vergelijking met mannen (1) slecht bereikt worden; dat (2) de informatievoorziening over ondersteuningsmogelijkheden onvoldoende is en dat (3) vluchtelingenvrouwen sneller uit beeld verdwijnen. De drie punten worden hieronder achtereenvolgens toegelicht.

### Vrouwen worden slecht bereikt

Wanneer vrouwen als nareiziger komen, is het voor gemeenten niet altijd duidelijk wanneer de vrouw instroomt. Een van de experts hoort klantmanagers zeggen: ***“we hebben geen vrouwen in ons bestand, maar die komen er wel aan”***. De afgelopen jaren zijn echter al veel vrouwen als nareiziger gearriveerd<sup>17</sup>. Dat zij volgens klantmanagers niet in het systeem zitten, laat zien dat vrouwen, zeker wanneer zij nareiziger zijn, niet altijd direct (administratief) zichtbaar zijn voor de afdelingen Werk & Inkomen bij de gemeenten:

---

*De man is in beeld, zit mogelijk al in traject richting arbeid. Dan komt er een vrouw bij. De klantmanager krijgt het signaal dat de vrouw in Nederland is, pas als een andere ambtenaar dat doorgeeft. Bijvoorbeeld omdat de bijstand is verhoogd of er een uitbreiding van het huishouden is ingevoerd. Vervolgens is maar de vraag hoe de gemeente het oppakt. Want wat we zien, is dat veel gemeenten – als het gaat om kwetsbare doelgroepen – weinig middelen hebben om ze intensief te begeleiden.*

Hoewel exacte cijfers ontbreken, zijn er bij gemengde projecten die naar werk toe leiden meer mannen die deelnemen. Er zijn ook specifieke projecten gericht op vrouwen. Volgens experts is één van de redenen voor het organiseren van vrouwengroepen dat de kans bestaat dat vrouwen “ondergesneeuwd raken” in gemengde groepen.

Voor projecten die zich specifiek op vrouwen richten blijkt het voor de experts lastiger om Eritrese vrouwen te benaderen. In een aantal projecten en gemeenten werd gesproken over het succes van de inzet van sleutelfiguren om vluchtelingenvrouwen te kunnen bereiken. In alle gevallen waren dit Arabisch sprekende sleutelfiguren. Deze sleutelfiguren zijn dus niet op Eritrese statushouders gericht, die Tigrinya spreken. Een van de experts betrokken bij een project voor vluchtelingenvrouwen geeft aan dat zij in tegenstelling tot de Arabische taal en achtergrond van Syrische vrouwen, minder kennis heeft over de achtergrond van Eritrese vrouwen en (nog) geen Eritrese personen heeft gevonden die een brugfunctie kunnen vervullen.

---

<sup>17</sup> Van 2014 t/m het derde kwartaal van 2017 zijn 24.705 vrouwelijke nareizigers naar Nederland gekomen. Bron: CBS. Voor meer cijfers, zie hoofdstuk 2.





### Informatievoorziening over ondersteuningsmogelijkheden

In het begin van de begeleiding van vrouwen die in het kader van gezinshereniging zijn aangekomen, zien experts een grote afhankelijkheid van hun man, doordat zij nog geen Nederlands spreken en nog geen netwerk in Nederland hebben. Tijdens de eerste gesprekken bij de gemeente fungeert de man regelmatig als tolk. Dit betekent dat de vrouw voor het verkrijgen van informatie over regels en ondersteuningsmogelijkheden, afhankelijk is van haar man.

Experts die betrokken zijn bij initiatieven en projecten voor vrouwen vertellen dat deelnemende vrouwen niet altijd een overzicht hebben van de mogelijkheden. Het ontbreekt hen vaak aan voldoende informatie om een juiste keuze voor de toekomst te kunnen maken. Onderstaand citaat geeft een beeld van de ervaringen uit de projecten:

---

*Ze waren niet op de hoogte van het systeem hoe het in Nederland gaat. Hoe werkt scholing, opleidingen, hoe worden de betalingen gedaan. [...] Wij deden groeps gesprekken: hoe kom je aan huisvesting, hoe werkt onderwijs, hoe werkt de arbeidsmarkt? Wat vragen ze van je als je je op de arbeidsmarkt gaat bewegen? Het was informeren maar ook ondersteunen. Ondersteunen met zoeken naar bijvoorbeeld een fiets om mobiel te kunnen zijn. Hoe werkt de bus. Hoe kan je waar naartoe.*

In dit project en andere projecten wordt duidelijk dat een heleboel basisinformatie over hoe het werkt in Nederland en wat hun mogelijkheden zijn, de vrouwen niet bereikt. Dit gaat zowel over praktische informatie over het leven in Nederland als over ondersteuningsmogelijkheden op weg naar werk.

### Vrouwen uit beeld

Wanneer vrouwen in beeld zijn bij de gemeenten en in een traject zitten, is het mogelijk dat dit traject vroegtijdig wordt afgebroken doordat de man een baan heeft gevonden. Wanneer de man gaat werken en de uitkering is stopgezet, dan krijgt het gezin niet langer begeleiding vanuit de Participatiewet.

---

*Je ziet het soms wel [...] dat klantmanagers zo denken, dat kunnen vrouwelijke en mannelijke klantmanagers zijn. Zo hoor je [...] nog wel eens de opmerking: "ja maar als die man bemiddeld is naar arbeid, dan ben ik klaar."*

Wanneer de gemeente geen apart programma heeft voor vluchtelingenvrouwen, verdwijnen deze vrouwen vaak uit beeld. Experts waarschuwen voor deze situatie waarin de vrouwen in isolement kunnen komen:

---

*Het gevaar is dat de man gaat werken, en de vrouw thuis bij de kinderen blijft. Dat is niet wat ze zelf wil maar als je geïsoleerd bent dan wordt de drempel om naar buiten te treden steeds groter.*

Als vrouwen eenmaal uit beeld zijn, is het volgens de experts moeilijk hen weer te bereiken en verdwijnt de mogelijkheid hen richting opleiding of werk te begeleiden. Dat de vrouwen uit beeld verdwijnen, vergroot het risico op isolement en maakt het minder makkelijk hen te begeleiden bij andere levensdomeinen, waaronder opvoedvraagstukken en maatschappelijke participatie. Gezien de uitstroom van vrouwen (naar werk) volgens gemeenten opvallend laag is, is de beperkte begeleiding van vrouwen een belangrijk punt van aandacht.

### 3.2.2 SYSTEEM VOORKEUR VOOR ARBEIDSTOELEIDING MAN

Volgens de gemeenten die wij spraken is de uitstroom richting werk van vrouwen lager dan de uitstroom van mannen. In deze paragraaf beschrijven wij hoe in het beleid en de uitvoering van het beleid mechanismen zitten die beter aansluiten op de arbeidstoeleiding van de man dan van de vrouw.

In verschillende gemeenten richt de gemeente of uitvoerende instantie bij de arbeidstoeleiding van een gezin zich op de meest kansrijke persoon. In praktijk blijkt dit meestal de man te zijn. Gemeenten geven aan dat de man vaak meer werkervaring heeft, in het geval van gezinshereniging de taal beter beheerst en vaak al vroeger dan zijn vrouw met begeleidingstraject is begonnen waardoor hij al verder in het traject en daardoor sneller bemiddelbaar is. Een van de klantmanagers vertelt:

---

*Zij hebben vaak meerdere banen tegelijk gehad in land van herkomst, om het hoofd boven water te kunnen houden. Dat geldt vooral voor de laagopgeleide mannen. Zij kunnen kapper én tegelzetter zijn geweest. En dan heb je veel meer mogelijkheden om hen te plaatsen op verschillende typen werk. Het doel is om te zorgen dat het gezin duurzaam uitstroomt want dan is er geen druk meer op de bijstand. Als daarbij de vrouw ook duurzaam iets zou kunnen vinden, is dat meegenomen.*

Of mannen daadwerkelijk beter bemiddelbaar zijn, weten de experts niet. Volgens een aantal van hen speelt de beeldvorming over vluchtelingenvrouwen een belemmerende rol in de arbeidstoeleiding van vrouwen:



---

*In de media werden zij [vrouwen uit Syrië] heel erg als slachtoffer, als kwetsbare vrouwen geportretteerd. Terwijl we weten dat het gros sterk is, werkervaring heeft, een opleiding heeft gevolgd. Het zijn niet de zielige vrouwen die de media vaak portretteren.*

Wanneer trajectbegeleiders het beeld hebben dat vrouwen met gezinnen te maken hebben met traditionele rolpatronen, kan dit ook belemmerend werken wanneer voor de vrouw wordt bedacht dat zij wel niet zal gaan werken. Hoewel het een vermoeden is dat vrouwen moeilijker te bemiddelen zijn, kan dit vooroordeel verstrekken gevolgen hebben wanneer gemeenten gericht zijn op snelle uitstroom:

---

*Klantmanager gemeente: Wat we doen is dat we kijken waar de grootste kans is op uitstroom. Stel, de man heeft de grootste kans op uitstroom. Daar stoppen we dan ook de energie in. Zeker als er meerdere kinderen zijn. Dan zien we dat de rol 'zorgen voor kinderen' eigenlijk bij de vrouw ligt. Dan lijkt het wel of je aan een dood paard moet trekken als je ze allebei aan het werk wil helpen*

Uit de interviews blijkt dat werkervaring, niet vaardigheden, als basis wordt genomen om mensen naar werk te begeleiden. Dit pakt voor vrouwen negatief uit gezien zij relatief minder werkervaring hebben. Experts zien dan ook dat vrouwen, ongeacht hun eigen opleidingsniveau, meer naar vrijwilligerswerk en activering doorstromen dan naar betaald werk. Een van de projectleiders die zich richt op het ontplooiën en ontwikkelen van talenten en vaardigheden van vrouwelijke statushouders ervaart vanuit gemeenten soms een sceptische houding. Zij willen de snelste weg naar werk en stellen: als wij een baan in de schoonmaak hebben, dan bieden we die aan, en neem je dat niet dan word je gekort. Niet alle gemeenten bieden programma's waar aandacht is voor competenties en het ontdekken en ontwikkelen van vaardigheden. In gemeenten waar dit niet of in beperkte mate mogelijk is, is er voor vluchtelingenvrouwen met een partner soms zelfs helemaal geen traject.

Een van de klantmanagers van een gemeente die we voor dit onderzoek spraken, gaf een voorbeeld van een gesprek met een vrouwelijke vluchteling. De vrouw gaf aan niet te willen werken en vroeg aan de klantmanager:

---

*"Als mijn man werk vindt, dan hoef ik dus niet meer te komen." "Ja, zei ik [de klantmanager], als je man werk vindt, dan zijn wij klaar."*

In dit voorbeeld wordt duidelijk dat de vrouw geen verdere begeleiding krijgt wanneer haar man werkt. In dit voorbeeld geeft zij zelf aan niet te willen werken. Eerder in dit hoofdstuk hebben we gezien hoe deze wens niet te willen werken voort kan komen uit

sociale druk. Ook kan het zijn dat deze vrouw onzeker is of zich eerst richt op het organiseren van het leven van haar kinderen voordat zij aan haar eigen toekomst denkt. Het probleem is echter dat haar traject en mogelijkheden voor begeleiding in deze gemeente stoppen wanneer haar gezin niet langer uitkeringsgerechtigd is.



# 4

# Oplossingsrichtingen

4

## 4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk bespreken we succesfactoren die bijdragen aan de arbeidstoeleiding van vluchtelingenvrouwen. De genoemde factoren zijn gebaseerd op de interviews met experts die – in de meeste gevallen – werkzame elementen vanuit hun eigen ervaring met integratie en participatie van vluchtelingenvrouwen hebben genoemd. We lichten hierbij ‘good practices’ uit, via kadertjes in de tekst. Dit zijn goede voorbeelden voor arbeidstoeleiding van vrouwelijke statushouders die de respondenten toepassen. De good practices komen vanuit gemeenten, vrijwilligersorganisaties, re-integratiebedrijven, migranten- en zelforganisaties en maatschappelijke organisaties.

### 4.1.1 DIVERSITEIT VLUCHTELINGENVROUWEN VEREIST EEN OPEN HOUDING

Er zal niet altijd verschil zijn in arbeidsbemiddeling van mannen en vrouwen. De experts geven aan dat de arbeidstoeleiding van vrouwen niet per definitie hoeft te verschillen (en verschilt) van mannen. Met name voor vrouwen die hoogopgeleid zijn en/of al gewerkt hebben in land van herkomst en/of jonge, alleenstaande vrouwen zullen de in te zetten instrumenten (zoals diplomawaardering, opleiding, werkervaringsplekken, sollicitatietraining) dezelfde zijn als die voor vluchtelingenmannen. Op de weg naar werk blijken er echter een aantal genderspecifieke belemmeringen (zie hiervoor hoofdstuk 3) te zijn die voor een deel van de vrouwen de afstand tot de arbeidsmarkt vergroten. Deze vrouwen hebben specifieke ondersteuningsvragen. De oplossingsrichtingen in dit hoofdstuk gaan in op die ondersteuningsvragen waar volgens de experts een genderspecifieke component bij zit.

Alvorens in te gaan op deze oplossingsrichtingen een noot vooraf. Bij de begeleiding van vluchtelingenvrouwen moet een open blik het uitgangspunt zijn. Zoals gezegd zijn ‘vluchtelingenvrouwen’ geenszins een homogene groep, en zal de afstand tot de arbeidsmarkt per individu wisselen. Begeleiders moeten zich

bewust zijn van eventuele vooroordelen die ze hebben (over het arbeidsperspectief van vluchtelingenvrouwen) en de rol die deze kunnen spelen in de begeleiding. Om te voorkomen dat vooroordelen de richting van het arbeidstoeleidingstraject beïnvloeden moet de persoonlijk begeleider het gesprek met de vrouw vanuit een open houding aangaan. Luisteren, doorvragen, en niet aannemen, zijn daarbij sleutelwoorden. Zodat de begeleider een goed beeld krijgt van de competenties, talenten en mogelijkheden van de individuele vrouwelijke statushouder die hij/zij begeleidt. Ook zijn deze eigenschappen (luisteren, doorvragen, niet aannemen) van belang bij de beoordeling van knelpunten. Bijvoorbeeld om inzichtelijk te maken welke overwegingen en achterliggende factoren meespelen wanneer iemand aangeeft niet te willen, kunnen mogen werken.

Om klantmanagers bewust te maken van de manier waarop zij vluchtelingenvrouwen begeleiden, heeft Kennisinstituut Atria een training ontwikkeld:

#### Training voor klantmanagers

*Atria, Kennisinstituut voor Emancipatie en Vrouwengeschiedenis, heeft in opdracht van de Gemeente Amsterdam een training ontwikkeld voor klantmanagers die vrouwelijke statushouders begeleiden naar opleiding, activering en werk. In de training leren klantmanagers over de positie van vrouwen in de landen van herkomst en de positie van vluchtelingenvrouwen in Nederland. Ze krijgen inzicht in de belemmeringen die vrouwen ervaren bij toetreding tot de arbeidsmarkt. Door tijdens de training in gesprek te gaan met de doelgroep, worden de klantmanagers tevens uitgenodigd verder te kijken dan vooroordelen of stereotypebeelden die zij mogelijk over vluchtelingenvrouwen hebben. Daarnaast worden er, aan de hand van casuïstiek, tips & tricks meegegeven die de klantmanagers direct in de uitvoeringspraktijk kunnen inzetten. Persoonlijke ondersteuning vanuit de klantmanager en*



*inzet van activiteiten gericht op het opbouwen en verbreden van een netwerk zijn daarbij belangrijk, aldus Atria. Rollenspellen zijn een belangrijk onderdeel van de training. Hierin oefenen klantmanagers met situaties waarin de bemiddeling naar arbeid moeilijk gaat, bijvoorbeeld als de vrouw (of haar man) aangeeft dat ze niet kan of wil werken. Belangrijk daarbij is om de vrouw goed te leren kennen en erachter te komen waaróm zij niet wil of kan werken, zonder dat zelf in te vullen. Suzanne Bouma, senior-onderzoeker van Atria licht dit toe: "Als een man of vrouw zegt dat de vrouw niet mag werken, dan kan dat veel verschillende redenen hebben. Als de man nee zegt, dan heerst meteen het beeld dat er een strikte rolverdeling binnen het gezin is. Maar het kan ook door onzekerheid komen, of door de angst om de kinderen bij onbekenden achter te laten. Wat we in de training aangeven bij klantmanagers is: neem nooit genoeg met één antwoord. Neem geen genoeg met een eerste beeld, een eerste visie op de vrouw die voor je zit. Vraag wat haar behoefte is."*

## 4.2 Werkzame elementen voor arbeidstoeleiding vluchtelingenvrouwen

### 4.2.1 ROL PERSOONLIJKE BEGELEIDERS

Of het lukt om vrouwen richting werk, opleiding of vrijwilligerswerk te begeleiden hangt sterk af van de ondersteuning die zij hiervoor krijgen, geven de experts aan. De persoonlijke begeleider<sup>18</sup> kan hierin het verschil maken. Voldoende kennis om cultuur- en gendersensitief te kunnen werken is daarvoor vereist. De aanwezigheid van een begeleider die vanuit zijn/haar eigen culturele achtergrond een brug kan slaan tussen de achtergrond van de vrouw en de Nederlandse samenleving is een succesfactor. Ook kunnen begeleiders als rolmodel fungeren, bijvoorbeeld als werkende vrouw (met of zonder dezelfde culturele achtergrond).

#### Cultuur- en gendersensitief werken

Om vrouwelijke statushouders adequaat naar werk te kunnen begeleiden, hebben persoonlijk begeleiders voldoende kennis en competenties (op het terrein van houding en vaardigheden) nodig om cultuur- en gendersensitief te kunnen werken. De in hoofdstuk 4.1.1 beschreven good practice van een training voor

klantmanagers is een voorbeeld hoe zij beter toegerust kunnen worden om vluchtelingenvrouwen te ondersteunen, en vanuit multicultureel vakmanschap te werken. Ook kan samenwerking gezocht worden met partijen die kennis hebben over het benaderen en begeleiden van migrantenvrouwen. Te denken valt aan migrantenorganisaties die van oudsher betrokken zijn bij vrouwenemancipatie of specifieke organisaties die zich op vluchtelingen richten.

De gemeente Amsterdam heeft een team van dedicated klantmanagers die specifiek voor statushouders werken. Voor ondersteuningsvragen waar de gemeente zelf onvoldoende kennis over in huis heeft, werkt de gemeente Amsterdam samen met subsidiepartners.

### Inzet deskundigheid ketenpartners

*Klantmanagers in de Gemeente Amsterdam werken samen met netwerkpartners die specifieke aandacht hebben voor vrouwelijke vluchtelingen. Het voordeel van samenwerking met netwerkpartners is dat de klantmanagers en vluchtelingenvrouwen gebruik kunnen maken van de specifieke deskundigheid van de diverse partners. Zo kan er gericht en meer specifieke ondersteuning geboden worden om vrouwen op weg naar werk te helpen. Klantmanager Zohra Addass licht dit toe: "Mijn rol als klantmanager is signaleren en uitzetten naar een andere partij die ervaring heeft, bijvoorbeeld met empowerment van vrouwen". Ook kan het helpen dat vrouwen zich meer op hun gemak voelen en meer open zijn bij de netwerkorganisatie, omdat het geen formele partij is, denk Addass: "Ik representeer de gemeente. Ik zit in dezelfde lijn als het COA of de IND. Bij onze partners komt zoveel informatie terecht die bij ons niet komt." Door samen te werken met organisaties kan informatie gedeeld en teruggekoppeld worden. Zo werkt de gemeente samen met Netwerkpro, een organisatie die empowermenttrainingen aanbiedt voor vrouwelijke vluchtelingen. De organisatie stuurt een terugkoppeling naar de gemeente en de klantmanager bespreekt deze met de vrouw en evalueert samen of ze wat aan de training heeft gehad. Daarnaast biedt Netwerkpro vrouwelijke vluchtelingen een (professioneel) netwerk door hen te koppelen aan werkende Nederlandse vrouwen.*

### Brugfunctie

Een succesfactor is volgens de respondenten als de persoonlijk begeleider vanuit zijn/haar eigen achtergrond een brug kan slaan tussen de Nederlandse cultuur en de cultuur van het land van herkomst van de vluchtelingenvrouwen. De begeleider kent de cultuur, normen en waarden van waaruit de vrouw (en man) denken en weet welke verschillen er met de Nederlandse cultuur

<sup>18</sup> Wij gebruiken hier de term persoonlijk begeleider. Veelal zal dit een klantmanager zijn van de gemeente, of een trajectbegeleider. Maar het kan ook een begeleider zijn vanuit bijvoorbeeld een maatschappelijke organisaties of zelforganisatie. Voorwaarde is dat de persoon direct (face-to-face) contact met de vrouw heeft.



zijn. Door deze verschillen te benoemen en aan te tonen wat er in Nederland kan en anders is, bieden de begeleiders vrouwen (en hun partners) een ander perspectief op werken in Nederland. Ook noemen de experts het als voordeel dat begeleiders die zelf ook een vluchtelingen- of migrantenachtergrond hebben, vluchtelingenvrouwen makkelijker kunnen benaderen. Vanuit het opgebouwde contact kunnen zij de vrouwen vervolgens toeleiden naar reguliere begeleiding (zie hiervoor het voorbeeld van stichting Femina in hoofdstuk 4.2.2).

Multiculturele vrouwenorganisatie Yasmin heeft veel ervaring met begeleiding van migrantenvrouwen, en zet deze ervaring en kennis van de Arabische cultuur in om Syrische vrouwen te begeleiden:

### Brugfunctie culturen

*Stichting Yasmin is een participatiecentrum voor arbeidsparticipatie van vrouwen met een migratieachtergrond. Zij bieden onder andere trainingen richting werk aan, waar ook vluchtelingenvrouwen aan meedoen. Daarnaast hebben zij een jaar lang Syrische vrouwen begeleid bij hun integratie en vestiging in Nederland. Nermin Altintas legt uit dat de succesfactor van hun aanpak de kennis van de Arabische cultuur is: "Wij kennen de landen waaruit de vrouwen zijn gekomen, ook Syrië. Wat wij doen, is dat we andere perspectieven neerzetten. We zeggen: in Nederland kan dit, dit en dit is geen belemmering in Nederland." Zo vindt er een uitwisseling tussen culturen plaats. Een voorbeeld dat Altintas geeft gaat over het belang van netwerken in Nederland: "In Syrië zijn er ook vaak mensen die je helpen als je een baan nodig hebt, neefjes en dergelijke. Wij leggen uit dat dat in Nederland je netwerk heet, en dat je daaraan moet werken."*

Daarnaast geven de persoonlijk begeleiders die zelf ook een vluchtelingen- of migratieachtergrond hebben aan dat zij soms gebruik maken van culturele en religieuze argumenten om vluchtelingen te overtuigen. Door op deze manier aan te sluiten bij de belevingswereld van mensen kunnen zij meer bereiken, aldus deze experts.

### Gedeelde culturele achtergrond

*Bij re-integratiebedrijf Status BV maken de medewerkers gebruik van het feit dat ze dezelfde culturele en/of religieuze achtergrond hebben als de vluchtelingen die zij begeleiden. Eigenaar Farid Murad sluit aan bij de belevingswereld van mensen door terug te grijpen op de gedeelde culturele achtergrond: "Ik geef voorbeelden. Werk is even heilig als bidden."*

*Ik probeer op de cultuur in te spelen. Met behulp van de Koran. Ik laat een vrouwelijke collega helpen die moslim is. Onze eigen ervaring en culturele achtergrond helpen zeker mee in de begeleiding."*

### Rolmodellen

Rolmodellen spelen een belangrijke rol om vrouwen (en hun mannen) te motiveren, empoweren en voor te bereiden op werk. Verschillende typen vrouwen kunnen als rolmodel fungeren, aldus de respondenten. Rolmodellen die tevens de brugfunctie kunnen vervullen door een gedeelde cultuur worden het vaakst genoemd. Zij zijn voor vrouwen én mannen een levend voorbeeld dat je als vrouw kunt werken en dit kan combineren met een gezin.

Re-integratiebedrijf Status B.V. zet bewust begeleiders in die deze brugfunctie vervullen en als rolmodel kunnen fungeren:

### Vrouwelijke rolmodellen

*Farid Murad is eigenaar van re-integratiebedrijf Status BV. Samen met collega's begeleidt hij vluchtelingen naar de arbeidsmarkt. Murad en collega's hebben zelf ook een vluchtelingen- of migratieachtergrond. Daardoor kunnen zij als rolmodel fungeren voor de vrouwen en mannen die zij begeleiden. Zij zetten dit ook bewust in, vertelt Murad: "Soms zet ik bewust mijn vrouwelijke collega in die zelf ook uit een Arabische cultuur komt en een hoofddoek draagt. Bijvoorbeeld in het geval van een vrouw wiens man er veel moeite mee had dat zij ging werken. Door met mijn collega te praten, ziet de man dat een vrouw ook kan werken, terwijl ze getrouwd is, moeder is, en een hoofddoek draagt. Ik merk wel dat mannen hier – na enkele gesprekken – voor open staan." Ook zijn eigen achtergrond als vluchtelingen kan mensen motiveren. "Ik ben zelf ook vluchteling, ik heb het ook bereikt. En ik kan mijn ervaring delen."*

Zoals bovenstaande citaat al aangeeft, kunnen vluchtelingen die al langer in Nederland zijn als rolmodel fungeren voor vrouwen (en mannen) die net in Nederland zijn. Maar ook binnen de groep recent gearriveerde vrouwen kunnen rolmodellen zijn: vrouwen die al verder zijn in hun integratie kunnen als voorbeeld voor anderen dienen. Het aanwenden van de kracht binnen de groep vluchtelingenvrouwen draagt volgens experts positief bij aan het toeleiden van vrouwen naar de arbeidsmarkt.

In het team van klantmanagers van de gemeente Utrecht werkt een werkondersteuner met een vluchtelingenachtergrond:



## Voorbeeldfunctie vluchtelingenvrouwen

*De klantmanagers van de gemeente Utrecht werken samen met werkondersteuner Sema Al-Salmani. Al-Salmani die zelf is gevlucht vanuit Irak. Via een werkervaringsplek is zij doorgegroeid naar deze betaalde functie. Ze fungeert als brug tussen de culturen en kan vertalen. Ook kan zij als rolmodel fungeren, geeft haar collega Ingeborg Robijn aan: "Laagopgeleide vrouwen geloven gewoon veel minder in zichzelf door de culturele achtergrond. Dat kost tijd. Geduld. Energie. Het vraagt ook meer coaching: 'je kan het wel, kijk maar naar Sema.' Die is ook wel hoogopgeleid maar dat zeggen we er dan maar even niet bij."*

*Sema Al-Salmani: "Het helpt voor vrouwen om vrouwen te ontmoeten met situaties die lijken op hun eigen situatie. En kijk bijvoorbeeld ook naar mij. Ik kom ook uit dezelfde omgeving en hetzelfde land, en zo'n succesvol verhaal is ook een voorbeeld. Dus dat zorgt ervoor dat zij geloven 'als zij het kan doen dan kan ik het ook doen'. Dat helpt." Al-Salmani & Robijn geven samen trainingen aan vrouwen om hun zelfvertrouwen te versterken.*

Ook vrouwen van Nederlandse herkomst kunnen als rolmodel fungeren (zie hiervoor de good practice van de Soroptimistclub Ede in hoofdstuk 4.2.3).

### 4.2.2 ARBEIDSTOELEIDING VAN VLUCHTELINGENVROUWEN KOST TIJD EN VEREIST EEN OPEN BLIK

Er zijn enkele randvoorwaarden voor het proces van arbeidstoeleiding die professionals moeten realiseren. Kort gezegd komt het er volgens de experts erop neer dat men de tijd moet nemen om vrouwen richting werk te begeleiden en dat een open houding – zoals in hoofdstuk 4.1.1 omschreven - essentieel is. Arbeidstoeleiding van vrouwen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt is een langdurig proces waarin telkens kleine stapjes gezet worden. Ook is het belangrijk om de partner en/of familie van de vrouw te betrekken.

#### Kleine stapjes en tijd

De experts benadrukken dat kleine stapjes gewenst zijn om vrouwen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt te begeleiden richting werk of andere vormen van participatie. Aan de ene kant omdat bewustwording en empowerment tijd kosten. Aan de andere kant omdat er (net als voor anderen met een afstand tot de arbeidsmarkt) verschillende tussenstappen nodig zullen zijn (bijvoorbeeld vrijwilligerswerk, cursussen etc.) om uiteindelijk in te stromen in betaald werk.

Stichting Femina zet zich via kleine stapjes en door inzet en betrokkenheid vanuit vluchtelingenvrouwen zelf in om migran-

tenvrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt richting participatie te begeleiden:

#### Activering via kleine stapjes

*Stichting Femina zet zich in voor de rechten en de integratie van vrouwen die als vluchteling of migrant naar Nederland zijn gekomen. De stichting heeft een training ontwikkeld om vrouwen naar integratie en participatie te begeleiden. De training duurt een jaar, omdat de activering van veel vluchtelingenvrouwen tijd kost en kleine stapjes vereist, aldus oprichtster Mastoora Sultani: "De mindset van vrouwen moet veranderen, zodat ze anders gaan denken. De aanpak om vrouwen te vertellen 'zo werkt het in Nederland', werkt bij bijna niemand. Kortdurend kun je niks veranderen. Stapjes zijn soms heel klein, voordat je bij eindpunt komt." Binnen het programma krijgen de vrouwen in de eerste twee maanden kennis over de Nederlandse samenleving, rechten en plichten, cultuur, normen en waarden en na die twee maanden gaat dezelfde groep vrouwen door naar het tweede onderdeel van het programma. Daarbinnen worden themabijeenkomsten georganiseerd die uiteindelijk leiden tot persoonlijke gesprekken over bijvoorbeeld het gezin. De gesprekken hebben als doel de vrouwen te leren kennen en op de hoogte te zijn van hun ontwikkelingen en problemen. In het programma zet Femina in op onderlinge hulp, aldus Sultani: "We kiezen vanuit de deelnemers een groep vrouwen uit die actief is, deze vrouwen leiden we op tot zusters. Die helpen andere vrouwen om bijvoorbeeld naar Femina te komen. Zij vormen een brug naar hulpverleningsinstanties door de gedeelde culturele achtergrond. Vrouwen komen met één probleem, daarna durven ze meer te vertellen. Zo brengen we problemen beter in kaart en begeleiden we de vrouwen naar de juiste hulpinstanties."*

Zoals we in hoofdstuk 3 beschreven bestaat het risico dat vrouwen – en dit geldt met name voor nareizigers - uit zicht raken als hun man een baan vindt en het gezin uit de uitkering stroomt. Om dit te voorkomen gaat de gemeente Leiden ook vrouwen begeleiden die geen uitkering meer krijgen:

#### Vrouwen in beeld

*De gemeente Leiden begeleidt mannelijke en vrouwelijke statushouders via het JAS-project. Hierin ondersteunen klantmanagers van de gemeente statushouders om zo snel mogelijk sociaal en economisch zelfstandig te worden. Het is een intensief programma waar statushouders in elk geval 24 uur per week mee bezig zijn. Om vrouwelijke statushouders niet uit het oog te verliezen wanneer zij en haar partner niet langer uitkeringsgerechtigd zijn, ontwikkelt de gemeente vanaf 2018*



een speciale aanpak voor vrouwen. Zij verplichten vrouwelijke statushouders om mee te doen aan het JAS-project, waarin ook zij naar arbeid worden begeleid. Om in contact te blijven met vluchtelingenvrouwen gaat de gemeente daarnaast programma's over opvoeding organiseren.

### Rol partner/gezin

Bij de keuze om te starten met werk, een opleiding of vrijwilligerswerk is het belangrijk dat de partner en/of familie van de vrouw wordt meegenomen in het proces. Zoals we in hoofdstuk 3 aangaven, kunnen genderverhoudingen waarin traditionele rolpatronen op de voorgrond staan de reden zijn waarom de vrouw niet mag/kan werken. Zowel man als vrouw moeten bewust zijn van de mogelijkheden voor beiden om te gaan werken, en daarachter staan. Daarnaast moet er praktische afstemming gevonden worden, bijvoorbeeld als er kinderen zijn. Wie zorgt voor de kinderen, haalt ze op van eventuele kinderopvang. Maar ook zonder kinderen moeten afspraken gemaakt worden over huishouden et cetera.

Stichting NVA maakt in haar trajectbegeleiding geen onderscheid tussen mannen en vrouwen. Wel besteden de trajectbegeleiders in hun gesprekken aandacht aan de rol van de man bij de keuze en mogelijkheid voor de vrouw om te gaan werken:

### Betrekken partner

Stichting NVA doet de trajectbegeleiding van alle vluchtelingen in Amersfoort. In hun begeleiding maken ze in principe geen onderscheid tussen mannen en vrouwen. NVA gaat daarbij uit van een individuele benadering: het gaat om persoonlijk maatwerk. Bij de begeleiding van vrouwen met een partner betrekken de trajectbegeleiders, als dat nodig of wenselijk is, ook de man. Tineke Gierveld van NVA licht dit toe: "Om de positie voor de vrouw te verbeteren, moet je ook aandacht hebben voor de positie van de man. Bijvoorbeeld door aandacht te geven aan het vaderschap. Een vader kan dan ontdekken dat het leuk en belangrijk is tijd met je kind door te brengen. Neem zowel de man als de vrouw daarin mee, en leg mensen niks op." In de gesprekken met man en vrouw maken de trajectbegeleiders inzichtelijk welke overtuigingen belemmerend werken voor arbeidsparticipatie, en bespreken de consequenties ervan. Een uiterste consequentie kan zijn dat de sociale dienst wordt ingeschakeld en dat het gezin wordt gekort op de uitkering. Gierveld: "Onze werkwijze is erop gericht belemmeringen zichtbaar te maken en tot (nieuwe) acceptabele oplossingen te komen. Bijvoorbeeld: de vrouw draagt een lange sluier die schoonmaakwerk onmogelijk maakt."

*In een open gesprek met vrouw en werkgever komen we dan tot de veilige oplossing van een iets kortere sluier en een lange broek onder een iets kortere rok."*

Voor een succesvol traject richting werk is het meekrijgen van de partner een randvoorwaarde. Daarnaast geven de respondenten aan dat zij proberen de vrouw zonder haar partner te spreken, met name als zij de inschatting maken dat de vrouw weinig zeggenschap heeft in wat zij gaat doen.

In de verschillende gemeenten die wij spraken, plannen klantmanagers gesprekken met vrouwen in zonder dat hun partner daarbij aanwezig is:

### In gesprek met de vrouw

*Zohra Addass is klantmanager in de gemeente Amsterdam. Soms geeft ze bij een echtpaar aan dat ze de vrouw alleen wil spreken, zonder hun man erbij. Addass legt uit in welke gevallen zij dit doet: "De meeste vrouwen zijn nareizigers. En dan komt de man het eerste gesprek mee. Het eerste gesprek is aanvoelen. Wat voor relatie heeft deze vrouw. Wat voor status heeft de vrouw in dit gezin. Als je merkt dat een man toch een beetje de baas is, dan nodig ik de vrouw alleen uit. Of ik zeg tegen de man: je kan in de wachtkamer wachten tot na het gesprek." Om te bepalen of een gesprek alleen nodig is, gaat Addass af op verschillende signalen. Ze noemt er enkele: "Als ik de vrouw een vraag stel in haar moedertaal en de man antwoordt. Of als ik om haar identiteitskaart vraag en de man haalt haar ID uit zijn broekzak."*

### Kinderopvang

Kinderopvang wordt op twee manieren als randvoorwaarde genoemd. Ten eerste moet de kinderopvang betaalbaar en beschikbaar zijn. Ten tweede moet er aandacht zijn voor de redenen waarom ouders hun kinderen niet naar de kinderopvang willen brengen. Zoals in paragraaf 3.2.1 staat beschreven, vinden vrouwen het soms moeilijk hun kinderen aan anderen toe te vertrouwen. Een gendersensitieve houding waarin de persoonlijk begeleider verder kijkt dan alleen de praktische bezwaren, is hier vereist.<sup>19</sup>

<sup>19</sup> We hebben in deze verkenning geen goed practies rond kinderopvang en werk op kunnen nemen.

### 4.2.3 ACTIVITEITEN ROND OPBOUW VAN NETWERKEN, EMPOWERMENT EN VERGROTEN KENNIS MEEST SUCCESVOL

De oplossingsrichtingen die de respondenten noemen voor ondersteuningsvragen waar een genderspecifieke component bij zit, hebben voornamelijk betrekking op de opbouw van netwerken, training op gebied van empowerment, het bieden van informatie en het op gang brengen van een bewustwordingsproces over de toekomst in Nederland. Ook wordt ondernemerschap als optie genoemd.

#### Opbouwen netwerken

Het opbouwen van een netwerk is een belangrijke stap richting (arbeids)participatie. Een netwerk is behulpzaam voor activering, het leren kennen van Nederland en inzicht krijgen in mogelijkheden voor het vinden van werk. Experts doelen daarmee op een verbreding van contacten in het algemeen maar ook meer specifiek op de opbouw van een professioneel netwerk.

Een organisatie die verschillende projecten heeft die gericht zijn op het opbouwen van een (professioneel) netwerk voor vluchtelingenvrouwen, is de Unie van Soroptimisten (een vrijwilligersorganisatie van vrouwen die opkomt voor de belangen van vrouwen en meisjes). Hieronder twee voorbeelden van de manier waarop de Soroptimisten zich inzetten voor netwerkopbouw van vluchtelingenvrouwen.

#### Opbouwen zakelijk netwerk

*De landelijke Unie van Soroptimisten en stichting voor Vluchteling-Studenten UAF hebben een jarenlange samenwerking om vrouwelijke vluchtelingenstudenten te begeleiden. In 2017 hadden zij een project dat zich specifiek richt op de arbeidsmarkt. In het project werden studerende vluchtelingenvrouwen (zoveel mogelijk) gekoppeld aan vrouwen vanuit de Soroptimistenclubs die in hun vakgebied werkzaam waren. Marion Weisz van de Unie van Soroptimisten licht deze aanpak toe: "Het opbouwen van een professioneel netwerk is heel belangrijk bij het zoeken naar werk, maar dat kan je vanuit overheidswege niet regelen. Wij als Soroptimisten hebben een landelijk netwerk van vakvrouwen dat wij kunnen inzetten."*

*Het maken van matches per vakgebied bleek een knelpunt van de aanpak te zijn: "Niet alle disciplines zijn overal vertegenwoordigd." Een succesfactor van het project is de activerende aanpak waarin vrouwen zelf worden aangespoord om na te denken wat zij uit de begeleiding willen halen. Bij de start van het project is een training met een programma voor mentoren en mentees samen. Marion Weisz licht deze aanpak toe: "Gedurende het project zijn wij meer geëmancipeerd geraakt in de begeleiding van vluchtelingen. Vaak zijn we pamperend richting vluchtelingen. Door het vanuit een gelijkwaardige uitgangspositie in te steken, laat je ook wat van onze cultuur zien. Vanaf het begin af aan zorgen we dat de vrouwen mondig zijn en meedenken over invulling van hun begeleiding."*

#### (Zakelijk) netwerk verbreden

*De Soroptimistclub in Ede organiseert netwerkbijeenkomsten waar vluchtelingenvrouwen in contact komen met werkende vrouwen die lid zijn van de Soroptimistclub. Het doel van de avonden is om het netwerk van vrouwelijke statushouders uit te breiden, informatie uit te wisselen en om te oefenen met vaardigheden zoals presenteren en netwerken. Met als uiteindelijk doel dat vrouwen een netwerk opbouwen dat ze kunnen inzetten om werk te vinden. Dat de avonden alleen voor vluchtelingenvrouwen zijn, komt voort uit de focus van de club, maar kan ook voordelen hebben voor de vrouwen, denkt initiatiefnemer Grytsje Veltman. "Wij zijn allemaal werkende vrouwen en kunnen ook een voorbeeldfunctie vervullen. Daarnaast bestaat het risico dat vrouwen ondergesneeuwd raken als er ook mannen op de bijeenkomst komen, omdat in Syrië de man het voortouw heeft in werken." De Soroptimistclub weet de vluchtelingenvrouwen te bereiken omdat Veltman via haar eigen bedrijf als trajectbegeleider voor statushouders werkt. Zij nodigt de vrouwen die ze begeleidt persoonlijk uit om bij de bijeenkomst te zijn. En via hen komt ze ook in contact met andere vluchtelingenvrouwen. Dat is een belangrijke succesfactor aldus Veltman, omdat het bereiken van vluchtelingenvrouwen via officiële netwerken moeilijker gaat. De club organiseert in 2017 en 2018 zes netwerkbijeenkomsten. Dat is meteen een tip die Veltman mee wil geven: laat het niet bij één bijeenkomst, maar zorg voor opvolging. Het opbouwen van een netwerk kost immers tijd. De Soroptimistclub richt zich op vrouwen die al enig Nederlands spreken en in land van herkomst hebben gewerkt of een opleiding gevolgd hebben.*





## Empowerment en bewustwording

Voor vrouwen die een (flinke) afstand tot de arbeidsmarkt hebben, kan directe bemiddeling naar arbeid een te grote stap zijn. Training in bewustwording en empowerment is voor deze vrouwen een belangrijke stap op weg naar werk. Door vrouwen te informeren over hun mogelijkheden en hen uit te nodigen tot nadenken over hun toekomst (meer dan het gezin) in Nederland, komt een proces van bewustwording op gang.

Re-integratiebedrijf Status B.V. biedt dergelijke trainingen aan vrouwen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt aan:

### Intensieve trainingen

*Re-integratiebedrijf Status B.V. biedt aan alle statushouders een training aan over werken in Nederland, waarin onderwerpen zoals cultuur- en werksfeer, rechten en plichten als werknemer, gelijkwaardigheid tussen man en vrouw en werknemersvaardigheden aan bod komen. Daarnaast biedt het op nieuwkomers gespecialiseerde re-integratiebedrijf extra trainingen aan vluchtelingen aan die nog een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben. "Dat zijn vaak laagopgeleide vluchtelingenvrouwen die nooit mochten werken en weinig sociale contacten hebben" legt Farid Murad uit. In de training worden de vrouwen geïnformeerd over de mogelijkheden in Nederland en wordt goed gekeken naar de belemmeringen die vrouwen ervaren om te gaan werken: "We proberen de vrouwen op hun gemak te stellen. In Nederland mag je zelf bepalen, hier hoeft je niet alles door je man laten bepalen, je bent baas van je eigen carrière, je toekomst. We proberen hen echt kennis te geven."*

Empowerment speelt in de trainingen van participatiecentrum Yasmin een grote rol:

### Empowerment

*Participatiecentrum Yasmin organiseert trainingen op het gebied van arbeidsparticipatie voor migrantenvrouwen. Vluchtelingenvrouwen kunnen hierbij ook aansluiten. Nermin Altintas van Yasmin: "We werken vanuit de empowerment aanpak. Dat is een bewustwordingsproces op gebied van de arbeidsmarkt. Want vaak merken we als vrouwen in de bijstandsuitkering zitten of als hun partner geld verdient, dat bij vrouwen de neiging niet zo groot is om te participeren op de arbeidsmarkt." In 2016 organiseerde de stichting een project specifiek gericht op vrouwen uit Syrië. Ook daar speelt empowerment en bewustwording een grote rol, aldus Altintas: Vluchtelingenvrouwen hebben vaak wel een hoge opleiding maar hebben daarna niet gewerkt*

*omdat ze dat vanuit het culturele perspectief niet nodig vonden. Dan stagneren ze in hun ontwikkeling." Om de vrouwen aan het denken te zetten over hun toekomst en stappen richting economische zelfstandigheid organiseert de stichting trainingen en coaching. "We maken mensen bewust van hun toekomst. Je bent vrouw, maar denk ook aan je toekomst, je hoeft niet alle zorgtaken op je te nemen."*

Ook geven de experts aan dat het hebben van een diploma of een beroepsidentiteit (door middel van werkervaring in land van herkomst) niet het uitgangspunt hoeft en zou moeten zijn van waaruit de arbeidstoeleiding al dan niet plaatsvindt. Ook zonder werkervaring of opleiding zijn er verschillende mogelijkheden om aan de slag te gaan. Door te richten op talenten en mogelijkheden, en de kracht en het doorzettingsvermogen van vluchtelingenvrouwen te benutten, worden niet alleen het zelfvertrouwen, maar ook de perspectieven op werk vergroot. De gemeente Utrecht stimuleert laagopgeleide vrouwen hun talenten te ontdekken en daarmee aan de slag te gaan.

### Versterken zelfvertrouwen

*De gemeente Utrecht biedt diverse training aan voor vluchtelingenvrouwen, om hen op weg te helpen naar participatie en integratie. De cursussen richten zich op versterking van het zelfvertrouwen van vrouwen en het ontdekken van je talenten. Werkondersteuner Sema Al-Salmani, licht dit toe: "Misschien hebben deze vrouwen wel een talent of hobby, zonder dat ze dat weten. Dat zie je vooral bij laagopgeleide vrouwen die getrouwd zijn. Zij weten bijvoorbeeld niet dat ze echt goed zijn met koken of goed zijn met kleermaken. Zij weten het niet. Dat vind ik jammer." De trainingen richten zich erop vrouwen bewust te maken van hun mogelijkheden, licht collega Ingeborg Robijn toe: "Daar zijn we naar op zoek. Op zoek naar je talenten, als eerste stap voor je participatie. Dat kunnen hele kleine stapjes zijn."*

In meerdere gesprekken komt naar voren dat het van belang is om trainingen of ontmoetingsmomenten met vrouwen apart te organiseren. Vrouwen kunnen dan vrijuit praten, raken niet ondergesneeuwd en bovendien is het gezellig.

De Jude Foundation heeft op verzoek van vluchtelingenvrouwen zelf Vrouwencafés opgezet waar Nederlandse vrouwen en migrantenvrouwen samenkomen:



## Ontmoetingsbijeenkomsten

*De Jude Foundation organiseert Vrouwencafés waar vluchtelingenvrouwen en Nederlandse vrouwen met elkaar in gesprek gaan. Sociaal ondernemer Karin Rienstra organiseerde al ontmoetingsbijeenkomsten maar heeft het Vrouwencafé opgericht op verzoek van de vrouwelijke statushouders zelf. Rienstra: "In eerste instantie vond ik de vraag om iets met vrouwen alleen te doen een beetje een jaren 70 vraag, maar dit was de vraag van de vluchtelingenvrouwen zelf en daar wilden we bij aansluiten. Dus we organiseerden het." Vrouwen ontmoeten elkaar en leren Nederland kennen door themabijeenkomsten. Rienstra: "De vorige keer ging het over vrouwentijdschriften. Welke thema's herken je. Wat staat er bij jullie in de bladen? Wat verschilt? Het doel is hen er wegwijs mee te maken."*

*Een bijeenkomst gericht op passies en talenten met betrekking tot werk leidde tot het idee om samen een cateringbedrijfje te beginnen (zie paragraaf ondernemerschap). Laagdrempeligheid en gezelligheid moeten daarbij voorop staan, aldus Rienstra: "Het is niet heel zwaar, het is laagdrempelig en altijd gezellig en tegelijkertijd heb je het wel ergens over en maak je stappen met elkaar." Door de mix van Nederlandse vrouwen, vluchtelingen die al langer in Nederland zijn en vluchtelingen die net gearriveerd zijn is er veel mogelijkheid elkaar onderling te ondersteunen en versterken: "Er zitten stevige vrouwen bij die goed weten wat ze willen. Zij stellen veel vragen. Daarmee zetten ze de andere vrouwen die ook aanwezig zijn aan het denken."*

## Informatie geven

Het verschaffen van informatie is een relevante component in aanpakken gericht op empowerment en het versterken van het bewustwordingsproces. Wij noemen dat hier apart, omdat uit de gesprekken duidelijk wordt dat vrouwen soms een informatieachterstand hebben (zie hoofdstuk 3.2). Het verschaffen van informatie over hun rechten, plichten en mogelijkheden kan vrouwen een ander perspectief bieden op de mogelijkheden voor hen om in Nederland te gaan werken. Zij krijgen meer inzicht in het ondersteuningsaanbod (bijvoorbeeld rond inkomensvoordelen, kinderopvang) dat het mogelijk (en aantrekkelijk) maakt om te werken. Ook heeft het bieden van informatie een emanciperende en empowerende functie: vrouwen leren over hun rechten als vrouw in Nederland en de mogelijkheden die hen dit biedt.

Van de persoonlijk begeleider vraagt dat kennis te hebben van de mogelijkheden die specifiek van toepassing zijn op de persoonlijke situatie van de vrouw:

## Gericht informatie aanbieden

*Zohra Addass is klantmanager in de gemeente Amsterdam. Zij benadrukt het belang om vrouwen te informeren over alle ondersteuningsmogelijkheden in de gemeente. "Er is zo veel mogelijk. Als klantmanager moet je specifiek kunnen aangeven wat dat is. Want die molen van wat er allemaal is aan toeslagen en regelingen, die is zo groot, dat is zo veel, dat weten die mensen helemaal niet. Soms weet ik het zelfs helemaal niet." Addass doelt hier op overheidsmaatregelen die werk en opleiding stimuleren en ondersteunen zoals inkomensafhankelijke combinatiekorting, de mogelijkheden voor kinderopvang, opleidingstrajecten die werkend leren combineren et cetera. Addass geeft vrouwen deze benodigde informatie, die specifiek voor hun situatie van toepassing is.*

## Ondernemerschap

Door enkele respondenten wordt daarnaast ondernemerschap genoemd als mogelijkheid voor vrouwelijke statushouders. Ondernemerschap heeft als voordeel dat het de mogelijkheid biedt om zorgtaken te combineren met werk: het kan in deeltijd en ondernemers hebben de mogelijkheid hun eigen tijd in te delen. Randvoorwaarde hierbij is dat er voldoende ondersteuning geboden wordt.

Krachtbedrijf is een stichting die vluchtelingen ondersteunt bij het opstarten van een onderneming:

## Ondersteuning bij ondernemerschap

*Ondernemer Josette Dijkhuizen ondersteunt vanuit haar stichting Krachtbedrijf vrouwelijke en mannelijke vluchtelingen die een onderneming willen beginnen. De deelnemers krijgen workshops waarin alle aspecten van het ondernemerschap aan bod komen, ze krijgen coaching, online training en ze gaan op bezoek bij bedrijven. Daarnaast is er veel aandacht voor persoonlijke ontwikkeling. "Het meest belangrijke is om te laten zien dat je vertrouwen hebt in iemand", aldus Dijkhuizen. Voor vluchtelingenvrouwen kan ondernemerschap kansen bieden omdat het hen in staat stelt om werk en privé te combineren. Door een onderneming zijn vrouwen flexibel in hun werktijden en kunnen ze vanuit huis werken. "Voor alle startende ondernemers is het belangrijk dat de partner achter het plan staat", aldus Dijkhuizen. "Voor vrouwen die gevlucht zijn is dit nog belangrijker omdat zij nog geen groot netwerk in Nederland hebben en dus meer aangewezen zullen zijn op het gezin."*

Ondernemen kan een laagdrempelige manier zijn om te starten met werken. Een sociale corporatie kan de stap naar onder-



nemen makkelijker maken. Vanuit de Jude Foundation is een sociale corporatie opgericht van waaruit vluchtelingenvrouwen een cateringbedrijfje hebben:

### Sociale corporatie

*In Huizen werken vluchtelingenvrouwen via een sociale corporatie samen in een cateringbedrijfje. Het idee voor een cateringbedrijf is ontstaan via een organisch proces en vanuit de behoefte van vrouwelijke statushouders zelf, vertelt initiatiefnemer Karin Rienstra. Via haar Jude Foundation stimuleerde ze vrouwen om na te denken over hun passie en talenten. Daaruit ontstond de wens om samen te koken en van daaruit ontstond het idee om een sociale corporatie op te richten. In het cateringbedrijf werken elf Syrische vrouwen en één man. Twee van de vrouwen hebben de ambitie om uiteindelijk hun eigen cateringbedrijf op te zetten. Zij doen via het cateringbedrijf gerichte werkervaring op en hebben een coördinerende rol binnen het cateringbedrijf. Voor de anderen is het een manier om Nederlands te leren, de Nederlandse cultuur te leren kennen, mensen te ontmoeten en bij bedrijven binnen te komen. "Dit is een veilige manier om Nederland te leren kennen. De vrouwen kennen mij en elkaar goed. We beginnen klein en brengen het telkens een stapje verder", aldus Rienstra over de laagdrempelige, vraaggestuurde aanpak.*

### Empowerment via opleiding

In het algemeen weten we dat een in Nederland behaald diploma de kansen op een (passende) baan vergroot (Bakker, 2016), voor zowel mannen als vrouwen. We spraken een expert die (het volgen van een) opleiding specifiek inzet om vrouwen te empoweren. Klantmanager Zohra Addass legt uit waarom juist opleiding hieraan bij kan dragen:

### Focus op opleiding

*"Bij vrouwen probeer ik de focus op opleiding te leggen. Daar halen ze volgens mij het meeste uit. Anders ben je nog steeds in functie van het gezin. Terwijl je, als je een opleiding volgt, ook wat voor jezelf doet. Dan ontwikkel je jezelf. Je leert de stad beter kennen. In plaats van dat je alleen van punt A (je huis) naar punt B (je werk) gaat en weer terug. En het kunnen duale trajecten zijn. Bijvoorbeeld via BOL-opleiding werken en school combineren. Ik vind het zo belangrijk dat die dames iets voor zichzelf hebben. Iets dat niets te maken heeft met hun man en gezin. Dat ze zich ontwikkelen als individu. Vaak als ik dit voorstel zijn die vrouwen zo blij dat ze een opleiding mogen doen. Ze zeggen: "Ik wil heel graag een opleiding doen want dat heb ik nooit kunnen doen want ik ben jong getrouwd en heb kinderen gekregen".*

*Ze willen het ontzettend graag en ik gun het ze van harte."*

## 4.3 Sturing vanuit de Participatiewet

Gemeenten spelen een belangrijke rol in de arbeidstoeleiding van vrouwelijke statushouders. Zij hebben vanuit de Participatiewet de wettelijke taak om (bijstandsgerechtigde) statushouders richting werk te begeleiden. Gemeenten kunnen deze taak zelf invullen. De praktijk wijst uit dat zij dit op verschillende manieren vormgeven. Verschillen liggen er bijvoorbeeld in dat in de ene gemeente sterk wordt ingezet op een van beide partners (in het geval van een stel/echtpaar), terwijl andere gemeenten met beiden actief aan de slag gaan. In de ene gemeente ligt de focus op snelle uitstroom, in andere gemeenten staat duurzame uitstroom voorop, en zullen er meer mogelijkheden voor opleidingsactiviteiten zijn. Ook de sturingsfunctie vanuit de Participatiewet (de mogelijkheid om te korten op de uitkering als aan bepaalde voorwaarden niet wordt voldaan) wordt verschillend ingezet.

De gemeente Amsterdam, bijvoorbeeld, gebruikt de Participatiewet om te kunnen sturen op participatie van vluchtelingenvrouwen:

### Korten op uitkering

*De gemeente Amsterdam zet de Participatiewet in als middel om vrouwen te helpen richting werk of opleiding. Klantmanager Zohra Addass licht dit toe: "Ik maak een plan van aanpak met de vrouw. Daarin staat bijvoorbeeld dat ik afgesproken heb met de vrouw dat ze een opleiding gaat volgen. En daarin staat dat ze [als ze dat niet binnen de afgesproken termijn doet] anders op de gezinsuitkering worden gekort. Want het plan van aanpak is bindend. Dat is beetje onder druk zetten van de man. Natuurlijk ik ga geen discussie voeren met die man. Ja, wel over praktische zaken. Hoe doen we dat met de kinderopvang, met de inburgering? Daar kijken we met het hele gezin naar. Maar het wel of niet volgen van een opleiding, daarover ga ik niet met hem in gesprek."*

In hoofdstuk 3.2.2 beschreven we hoe arbeidsbemiddeling zich – in het geval van een echtpaar – vaker op de man dan de vrouw lijkt te richten, omdat de arbeidsbemiddeling van de man makkelijker is/snel zal gaan of dat gedacht wordt dat de man makkelijker bemiddelbaar is naar werk. Een van de respondenten oppert dat het een oplossing zou kunnen zijn om aparte targets (doelstellingen voor het aantal succesvol te bemiddelen personen) voor mannen en vrouwen op te stellen. Op die manier



moeten klantmanagers met zowel mannen als vrouwen aan de slag.

Ook hebben gemeenten (de mogelijkheid tot) contact met alle (bijstandsgerechtigde) statushouders in de gemeente. Dit hebben andere organisaties – zoals vrijwilligersorganisaties – niet automatisch. Een succesfactor voor deze organisaties is als er op een of andere manier toch al warme contacten zijn met statushouders of dat er een samenwerking mogelijk is met een gemeente of andere organisatie die de contacten al heeft. Een voorwaarde voor de gemeenten is dat zij zorgen dat ze zicht hebben en houden op zowel mannen als vrouwen, en dat het gezin niet uit beeld raakt als ze uit de uitkering stromen (zie het voorbeeld vanuit de gemeente Leiden in hoofdstuk 4.2.2).



# Bijlage 1 Respondenten interviews

In deze bijlage vindt u de contactgegevens van de experts die hebben meegewerkt aan deze verkenning. Wij nemen de contactgegevens op om uitwisseling en van elkaar leren te stimuleren. Wij danken alle experts hartelijk voor hun bijdrage aan het onderzoek.

Organisatie	Naam	Functie	E-mail	Telefoonnummer
Gemeente Amsterdam	Zohra Addass	Klantmanager Stashouders 'Amsterdamse Aanpak Stashouders'	z.addass@amsterdam.nl	06-30664442
Atria - Kennisinstituut voor Emancipatie en Vrouwengeschiedenis	Suzanne Bouma	Senior onderzoeker	s.bouma@atria.nl	020-3031533
VluchtelingenWerk Nederland	Karin de Bruin	Projectleider VIP (Vluchtelingen Investeren in Participeren)	kdebruin@vluchtelingenwerk.nl	-
VluchtelingenWerk Nederland	Petra de Klein	Projectleider Eigen-Wijs & Time4You (voorheen projectleider Vrouw-en-Werk)	pdeklein@vluchtelingenwerk.nl	(020) 3467390
Stichting NVA	Tineke Gierveld	Projectleider	TGierveld@nva-amersfoort.nl	033 461 95 20
Gemeente Utrecht	Ingeborg Robijn	Werkdienstverlener (team stashouders)	ingeborg.robijn@utrecht.nl	030-286 56 26
Gemeente Utrecht	Sema Al-Salmani	Klantmanager stashouders	s.alsalmani@utrecht.nl	06-44022525
Movisie	Annemarie van Hinsberg	Programmatische leider Kennisplatform Integratie & Samenleving (voorheen projectleider van Duizend en één <i>Kracht</i> )	a.vanhinsberg@movisie.nl	030 789 21 14
Krachtbedrijf / Maastricht School of Management	Josette Dijkhuizen	Ondernemer, hoogleraar en directeur Stichting Krachtbedrijf	info@josettedijkhuizen.nl	06 29 21 54 35
Stichting voor Vluchteling-Studenten UAF	Stannie Maessen	Senior consultant Job Support	s.Maessen@uaf.nl	(030) 2520835
Gemeente Almere	Jeroen van der Steen	Klantmanager Stashouders	-	-
Stichting Femina	Mastoor Sultani	Oprichter stichting Femina	m.sultani@stichtingfemina.nl	0628730856
VNG	Karlijn Hoondert	Regiocoördinator Gezondheid Stashouders Gelderland-Zuid	khoondert@ggd gelderlandzuid.nl	088-1447132



Unie van Soroptimisten	Marion Weisz	Projectleider project Vakvrouwen voor Vakvrouwen	wiser@planet.nl	06 29503861
Status B.V.	Farid Murad	Eigenaar	Farid@statusbv.nl	06 589 67 823
Jude Foundation	Karin Rienstra	Oprichter Jude Foundation en sociaal ondernemer	judefoundation3@gmail.com	06 - 223 073 44
Stichting Yasmin	Nermin Altintas	Directeur	n.altintas@stichtingyasmin.nl	070 36131538
Soroptimisten Club Ede	Grytsje Veltman	Lid Soroptimistenclub en re-integratiecoach	info@de-ploech.nl	06-51482100
Gemeente Leiden	Jos Valk	Projectleider Actieplan Jeugdwerkloosheid / Maatschappelijke Participatie Stashouders Leiden	J.Valk@leiden.nl	06 - 15 16 98 58



# Literatuurlijst

Bakker, L. (2016). Seeking Sanctuary in the Netherlands Opportunities and obstacles to refugee integration. Rotterdam: Erasmus Universiteit.

Bakker, L. & Dagevos, J. (2017) Arbeidsmarktparticipatie asielzoekers: stroeve start en blijvende achterstand. In Maliepaard, M., Witkamp, B. & Jennissen, R. (2017). Een kwestie van tijd? De integratie van asielzoekers: een cohortonderzoek (CAHIER, 2017-3). Den Haag: WODC.

Barslund, M., Bartolomeo, A. di, & Ludolph, L. (2017). Gender Inequality and Integration of Non-EU Migrants in the EU. CEPS Policy Insight No. 2016/ 06, CEPS, Brussels.

Bertelsmann Stiftung (2016), "From refugees to workers: mapping labour market integration support measures for asylum-seekers and refugees in EU member states", Volume I: Comparative Analysis and Policy Findings.

Botman, M. (1999). Arbeidstoeleiding van vluchtelingenvrouwen: een inventarisatie. Den Haag: Equality.

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

Centraal Bureau voor de Statistiek <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=83102ned&D1=1,3&D2=a&D3=0&D4=0-3,12,15-16,18-19,24,27,32,38,40,43-45,49-50&D5=16,33,50,67,75-80&HDR=T,G4&STB=G1,G2,G3&VW=T>, geraadpleegd op 17 november 2017

Centraal Orgaan opvang asielzoekers. <https://www.coa.nl/nl/over-coa/bezetting/personen-in-de-opvang-uitgesplitst-naar-leeftijd-en-land-van-herkomst>, geraadpleegd op 17 november 2017.

Commissie PAVEM (2005). Zij doen mee! Participatieagenda 2010. Den Haag: Commissie PAVEM.

Eindrapportage betreffende de kwantitatieve en kwalitatieve resultaten van het deelproject 'Empowerment van vrouwen door EVC' binnen het project Duizend en een kracht. Arnhem, 2010.

Gemeente Amsterdam (2016) Vluchtelingenmonitor 2016. Amsterdam: Gemeente Amsterdam, afdeling Onderzoek, Informatie en Statistiek

Grujter, M. de, & Lammerts, R. (2007). Arbeidsperspectieven van hoger opgeleide vrouwelijke vluchtelingen. Gemeentelijke infrastructuur voor re-integratie in Amersfoort, Rotterdam en Utrecht. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Grujter, M., de, & Ter Woerds, S. (2005). Kansen en belemmeringen bij maatschappelijke participatie van hoger opgeleide vrouwelijke vluchtelingen. Vooronderzoek voor het project 'Barrière of Carrière'. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Hielkema, A, & Hinsberg, A. van (2009). Krachtenbundel Duizend en één Kracht. Utrecht: Movisie.

Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. Applied Psychology: An International Review, 50, 337–421.

Klaver, J., Witkamp, B., Paulussen-Hoogeboom, M., Slotboom, S., & Stouten, J. (2014). VluchtelingenWerk IntegratieBarometer 2014: Een onderzoek naar de integratie van vluchtelingen in Nederland. Amsterdam: Regioplan.



Maliepaard, M., Witkamp, B. & Jennissen, R. (2017). Een kwestie van tijd? De integratie van asielzoekers: een cohortonderzoek (CAHIER, 2017-3). Den Haag: WODC.

Razenberg, I., Kahmann, M., & Gruijter, M. de (2017). Monitor gemeentelijk beleid arbeidstoeleiding vluchtelingen 2017. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.

Riller, F. (2009) Observations and recommendations: On the resettlement expectations of Iraqi refugees in Lebanon, Jordan and Syria. Le: International Catholic Migration Commission (ICMC) and UNHCR: The UN Refugee Agency.

Tweede Kamer der Staten-Generaal (2005). Rapportage Integratiebeleid Etnische Minderheden 2003. 2005-29-203.

Tweede Kamer der Staten-Generaal (2007). Eindrapportage Plan van aanpak Emancipatie en Integratie. 2007-06-29.

Snelders, P., Eyma, J. van & Hinsberg, A. van (2011). Doorpakken met Duizend en één Kracht. Schakelen tussen het beleid en de praktijk. Utrecht: Movisie.

Sociaal en Cultureel Planbureau (2011) Vluchtelingengroepen in Nederland. Over de integratie van Afghaanse, Iraakse, Iraanse en Somalische migranten.





## Colofon

Financier: Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid  
Auteurs: Inge Razenberg, MSc  
Dr. Merel Kahmann  
Drs. Marjan de Gruijter  
Foto omslag: Hollandse Hoogte,  
fotograaf David Rozing  
Ontwerp: Design Effects  
Uitgave: Kennisplatform Integratie & Samenleving  
P/a Kromme Nieuwegracht 6  
3512 HG Utrecht  
T (030) 230 3260

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

ISBN 978-90-5830-865-8

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht 2018.  
Het auteursrecht van deze publicatie berust bij het Verwey-Jonker  
Instituut. Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits  
daarbij de bron wordt vermeld.  
The copyright of this publication rests with the Verwey-Jonker  
Institute. Partial reproduction of the text is allowed, on condition  
that the source is mentioned.

### KENNISPLATFORM INTEGRATIE & SAMENLEVING

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

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

