

Vrouwelijke oudkomers

Kennisplatform Integratie & Samenleving (KIS) heeft drie participatieprofielen samengesteld over diverse groepen vrouwen met een migratieachtergrond. In deze profielen staat feitelijke informatie voor gemeenten en hun ketenpartners die beleid en uitvoering van arbeidsmarkttoeleiding en reïntegratie van deze vrouwen willen (door)ontwikkelen. De andere 2 profielen gezinsmigranten en statushouders kunt u downloaden op kis.nl.



Introductie

Vrouwelijke oudkomers zijn in dit participatieprofiel vrouwen met een migratieachtergrond die langer dan vijf jaar in Nederland zijn gevestigd, geen werk hebben en vanwege het aantal verblijfsjaren in Nederland niet als 'nieuwkomer' meer bestempeld kunnen worden. Wel hebben deze vrouwen door migratie gerelateerde belemmeringen, zoals het beheersen van de taal, een grote(re) afstand tot de arbeidsmarkt. Oudkomers hebben een permanente verblijfsvergunning. De vrouwen kunnen zowel een migratie- als een vluchtachtergrond hebben.

De term 'oudkomer' munten we opnieuw om blijvend aandacht te vragen voor deze groep. Toen in januari 2007 de toenmalige Wet inburgering in ging, werd er een onderscheid gemaakt tussen oudkomers en nieuwkomers. Ook oudkomers konden gebruik maken van inburgeringsaanbod en zo (alsnog) de Nederlandse taal leren en voor een deel van de oudkomers werd een inburgeringsplicht opgelegd omdat zij onvoldoende zouden participeren in Nederland. Uit onderzoek blijkt dat vrouwelijke oudkomers, zeker met een vluchtachtergrond, over het algemeen een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Zo heeft 45% van de vrouwelijke vluchtelingen 15 jaar na vestiging in Nederland een betaalde baan. In het geval van eerste generatie vrouwen met een vluchtachtergrond wordt daarom niet alleen gesproken van een 'refugee gap' op de arbeidsmarkt maar ook van een zogenaemde 'gender gap'.¹ Vanwege de slechtere positie op de arbeidsmarkt hebben we ervoor gekozen om voor deze groep één profiel te ontwikkelen, ondanks dat de diversiteit binnen de groep groot is.

Onderzoek naar vrouwelijke oudkomers

Naar de groep vrouwelijke oudkomers zoals we die in dit profiel definiëren, is weinig specifiek onderzoek gedaan. In veel studies is de gehele groep mensen in Nederland met een migratieachtergrond onderzocht en worden er (af en toe) kruisverbanden gezocht tussen migratieachtergrond en sekse, al dan niet gekoppeld aan de eerste of tweede generatie. Enkele studies gaan over alle vrouwen in Nederland en andere gaan specifiek over bepaalde (herkomst)groepen, zoals Somaliërs of vrouwelijke nuggers. Bij de cijfers die we gebruiken, benoemen we daarom expliciet om welke specifieke groep het gaat. We hebben daarbij zoveel mogelijk gebruik gemaakt van recente cijfers, zoals uit het Jaarrapport Integratie (2020), de Emancipatiemonitor (2018) en SCP-onderzoek naar Somaliërs in Nederland (2017).

¹ Razenberg I., Kahmann, M., & Gruijter, M. de (2018). 'Mind the gap': barrières en mogelijkheden voor de arbeidsparticipatie van vluchtelingenvrouwen. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.



Onder de vrouwelijke oudkomers onderscheiden we in dit participatieprofiel vrouwen die langdurig afhankelijk zijn van een uitkering in het kader van de Participatiewet (voorheen bijstand) en niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen (nuggers), vrouwen die niet werken maar die geen recht hebben op een uitkering omdat hun partner een baan heeft. Het gaat specifiek om vrouwen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Vrouwen die minder dan 12 uur per week werken – en volgens de definitie nog ‘nugger’ zijn – nemen we niet mee in dit profiel. Waar mogelijk besteden we extra aandacht aan vrouwen uit specifieke herkomstlanden, zoals vrouwen met een Somalische achtergrond die minder vaak participeren op de arbeidsmarkt.²



Demografische kenmerken

Herkomst

In oktober 2020 zijn er in Nederland ruim 675 duizend eerste generatie vrouwen met een niet-westerse migratieachtergrond.³ Hoeveel van hen als oudkomer te bestempelen zijn, is niet bekend uit deze cijfers. Van alle mensen met een migratieachtergrond, zowel mannen als vrouwen, zijn de meesten afkomstig uit Turkije. Daarop volgen Marokko, Suriname, Indonesië en vervolgens Duitsland en Polen.⁴

Wanneer we specifiek kijken naar herkomstlanden en arbeidsparticipatie, dan blijkt de kans op een baan het kleinst is voor vrouwen uit Somalië, Irak en Afghanistan.⁵ Binnen deze herkomstgroepen, evenals uit andere landen in het Midden-Oosten/Noord-Afrika, is het verschil in arbeidsparticipatie in Nederland bovendien groot tussen mannen en vrouwen.⁶

Uit wat oudere cijfers uit 2006 blijkt dat van de vrouwelijke nuggers met een migratieachtergrond de meesten een herkomst hebben in Turkije (13%), Marokko (11%) of Suriname (5%). Het merendeel hiervan is van de eerste generatie: achtereenvolgens 88%, 92% en 77%.⁷

-
- 2 Andriessen, I., Gijsberts, M., Huijnk, W., & Nicolaas H. (2017). *Gevlucht met weinig bagage. De leefsituatie van Somalische Nederlanders*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
 - 3 Centraal Bureau voor de Statistiek <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/37325/table?fromstatweb>, geraadpleegd op 2 november 2020.
 - 4 Centraal Bureau voor de Statistiek (2020). <https://www.cbs.nl/nl-nl/dossier/dossier-asiel-migratie-en-integratie/hoeveel-mensen-met-een-migratieachtergrond-wonen-in-nederland->, geraadpleegd op 2 november 2020.
 - 5 Bakker, L., & Dagevos, J. (2017). Arbeidsparticipatie asielmigranten: stoeve start en blijvende achterstand. In M. Maliepaard, B. Witkamp, & R. Jennissen (Eds.), *Een kwestie van tijd? De integratie van asielmigranten: een cohortonderzoek* (pp. 63–76). Den Haag: Wetenschappelijk Onderzoeks- en Documentatiecentrum (WODC).
 - 6 Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2019). *Factsheet verschillen arbeidsmarkt, uitkeringen en re-integratie mannen en vrouwen*. Den Haag: Rijksoverheid.
 - 7 Gruijter, M. de, & Toorn, J. van den (2013). *Luxepositie of buitenspel? Vrouwen zonder werk en uitkering*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.



Leeftijd

De groep vrouwelijke oudkomers is heel divers. De groep bevat veel vrouwelijke eerste generatie migranten uit Turkije en Marokko in de leeftijd van 45-60 jaar omdat zij in de jaren tachtig en negentig voornamelijk als gezinshereniger naar Nederland kwamen.⁸ Het is niet bekend hoeveel van deze vrouwelijke oudkomers een baan heeft. Wel weten we dat van alle bijstandsontvangers in 2019 een groot deel vrouwen met een (niet-westerse) migratieachtergrond is in de leeftijdscategorie tussen 35 en 55 jaar.⁹ Bij vluchtelingengroepen als Somaliërs en Afghanen, die wat recenter naar Nederland kwamen dan de klassieke migrantengroepen, zijn vrouwen gemiddeld jong.¹⁰ Ook vrouwelijke nuggers zijn relatief jong, dat valt met name op onder de Turkse en Marokkaanse vrouwelijke nuggers.¹¹

Als we leeftijd relateren aan arbeidsparticipatie, dan hebben oudere laagopgeleide vrouwen (van vrijwel elke migratieachtergrond) de grootste achterstand ten opzichte van personen zonder migratieachtergrond.¹² Maar zowel bij jongere als oudere vrouwen kan leeftijd gezien worden als een belemmerende factor om te werken. Jonge vrouwen die én geen opleiding volgen én geen baan hebben, zijn een belangrijke groep met een risico op langdurige uitkeringsafhankelijkheid. Leeftijd is vooral bij vrouwelijke nuggers een belemmerende factor. 45-plussers hebben de minste kans om een re-integratietraject vanuit de gemeente toegewezen te krijgen.¹³

Huishoudenssamenstelling

De huishoudenssamenstelling van vrouwelijke oudkomers is zo divers als de groep zelf. Zo trouwde circa 80% van de mensen met een Turkse of Marokkaanse achtergrond (eerste generatie) in 2018 met een partner met dezelfde achtergrond. Eerste generatie Surinamers (bijna 45%) en vooral Antillianen (bijna 65%) trouwen vaker met een partner buiten de eigen groep.¹⁴ Gemiddeld is het aantal kinderen dat een moeder met een migratieachtergrond krijgt wat hoger bij de eerste generatie (1,61 in 2019) dan de tweede generatie (1,59 in 2019).¹⁵ Daarnaast blijkt uit onderzoek onder vrouwelijke nuggers met een migratieachtergrond dat Turkse en Marokkaanse nuggers op wat jongere leeftijd samenwonen met een partner of zijn gehuwd met thuiswonende kinderen dan nuggers met andere migratieachtergronden.¹⁶

Als we inzoomen op de Somalische groep, dan is bijna de helft van de eerste generatie alleenstaand en een relatief groot deel, in vergelijking met vergelijkbare vluchtelingengroepen, bestaat uit eenouderhuishoudens. Ook hebben Somaliërs over het algemeen grotere gezinnen, de helft van de huishoudens heeft drie of meer kinderen. Ruim zeven op de tien Somaliërs in Nederland is getrouwd met iemand uit de Somalische gemeenschap.¹⁷

8 Centraal Bureau voor de Statistiek (2020). Jaarrapport Integratie 2020. Den Haag: CBS.

9 Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2019), *ibid.*

10 Andriessen et al. (2017), *ibid.*

11 Gruijter et al. (2013), *ibid.*

12 Werff, S. van der, Zwetsloot, J., & Biesenbeek, C. (2018). De positie op de arbeidsmarkt van verschillende groepen personen met een niet-westerse migratieachtergrond. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.

13 Stavenuiter, M., Kahmann, M., Kok, E., Mourik, K. van, Out, M., Gruijter, M. de (2020). Re-integratie van vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Kennissynthese. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut/Movisie.

14 Centraal Bureau voor de Statistiek (2020), *ibid.*

15 Centraal Bureau voor de Statistiek <https://opendata.cbs.nl/statline/?dl=274BB#/CBS/nl/dataset/83307NED/table>, geraadpleegd op 5 november 2020.

16 Gruijter et al. (2013), *ibid.*

17 Andriessen et al. (2017), *ibid.*





Opleiding(sniveau)

Opleidingsniveau

Het onderwijsniveau van jonge vrouwen met een migratieachtergrond is hoger dan dat van oudere vrouwen met een migratieachtergrond. Zo zijn er onder 25-34-jarige vrouwen met een niet-westerse migratieachtergrond (zowel eerste als tweede generatie) inmiddels meer hoog- dan middelbaar en laagopgeleiden. Bij 35-plussers is dat echter andersom. In totaal had bijna een derde van de vrouwen met een migratieachtergrond een laag onderwijsniveau, iets minder dan een kwart was hoogopgeleid.¹⁸

Vooraf vrouwen met een Somalische achtergrond zijn vaak lager opgeleid of zelfs nooit naar school geweest. Deze vrouwen hebben minder vaak dan mannen met een Somalische achtergrond een hbo- of wo-diploma behaald in Nederland.¹⁹ Ook de voortdurende instabiele situatie in Somalië, de slechte staat van het onderwijs evenals de vaak langere vluchttijd dragen eraan bij dat mensen met een Somalische achtergrond, zowel mannen als vrouwen dus, vaak lager opgeleid zijn.

Wanneer we kijken naar het onderwijsniveau van vrouwelijke nuggers met een niet-westerse migratieachtergrond, dan was in 2006 de meerderheid laag opgeleid (ruim 50%), met de kanttekening dat vrouwelijke nuggers van Surinaamse herkomst eerder middelbaar zijn opgeleid (54%).²⁰

Taalbeheersing

Beheersing van de Nederlandse taal is naast werkervaring en opleiding een belangrijke competentie die van invloed is op de arbeidsparticipatie.²¹ De taalbeheersing verschilt per individu en is ook afhankelijk van onder andere het opleidingsniveau, de leeftijd en verblijfsjaren in Nederland. Van veel herkomstgroepen zijn geen genderspecifieke cijfers bekend als het gaat om de Nederlandse taal. Wel blijkt uit een steekproef uit 2010 onder vrouwen met niet-westerse migratieachtergrond (in de steekproef behoort 90% tot de eerste generatie) dat 37% van de vrouwen van Turkse en Marokkaanse origine naar eigen zeggen niet of nauwelijks de Nederlandse taal spreekt. Onder de Surinaamse en Antilliaanse vrouwen ligt dat aandeel veel lager (3%).²² Ook is bekend dat vrouwen met een Somalische achtergrond de taal relatief slechter beheersen dan mannen uit hetzelfde herkomstland.²³

18 Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (2020), *ibid.*

19 Andriessen et al. (2017), *ibid.*

20 Gruijter et al. (2013), *ibid.*

21 De Vroome & Van Tubergen. In: Gruijter et al. (2013), *ibid.*

22 Cloin, M. (2010). Het werken waard. Het arbeidsaanbod van laagopgeleide vrouwen vanuit een economisch en sociologisch perspectief. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

23 Andriessen et al. (2017), *ibid.*





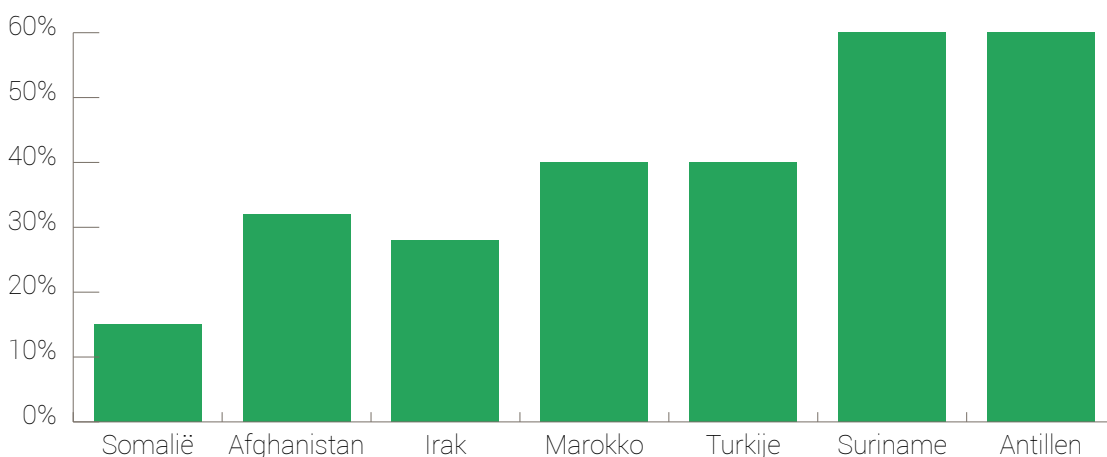
Arbeidsmarktpositie

De arbeidsmarktparticipatie is relatief laag voor vrouwelijke oudkomers met een Somalische (15%), Afghaanse (ruim 30%) of Iraakse achtergrond (bijna 30%). Circa 40% van de vrouwelijke oudkomers met een Marokkaanse of Turkse achtergrond werkt. Voor vrouwelijke oudkomers uit Suriname en de Antillen liggen de percentages hoger: boven de 60%. Voor alle herkomstgroepen geldt dat de participatie van mannelijke oudkomers groter is dan die van vrouwelijke oudkomers uit hetzelfde herkomstland. Het verschil tussen mannen en vrouwen is relatief groot voor oudkomers met een Turkse, Marokkaanse, Afghaanse, Iraakse of Somalische achtergrond²⁴

De arbeidsmarktparticipatie van vrouwelijke oudkomers neemt toe naarmate ze langer in Nederland zijn, maar is nog wel fors lager dan van vrouwen met een Nederlandse achtergrond. Van de vrouwelijke asielmigranten die zich tussen 1995 en 1999 in Nederland vestigden, heeft na 15 jaar verblijf 45% een baan voor meer dan acht uur per week. Dit is lager dan de groep vrouwen die zich vanwege familie (50%) of arbeid (65%) in Nederland vestigden. Van alle groepen asielmigranten hebben na 15 jaar mensen uit voormalig Joegoslavië het vaakst een baan (65%) en de Somalische groep het minst.²⁵ In 2015 had 18% van de vrouwelijke Somaliërs een betaalde baan.²⁶

Oudere laagopgeleide vrouwen van vrijwel elke migratieachtergrond hebben de grootste achterstand op de arbeidsmarkt ten opzichte van personen zonder migratieachtergrond. Dit geldt niet voor oudere laagopgeleide vrouwen met een Surinaamse of Antilliaanse achtergrond, hun positie is te vergelijken met die van oudere laagopgeleide mannen met dezelfde migratieachtergrond. Wel is hun positie op de arbeidsmarkt slechter dan die van personen zonder migratieachtergrond.²⁷

Arbeidsmarktparticipatie vrouwelijke oudkomers naar herkomst



24 Werff et al. (2018), *ibid.*

25 Bakker et al., *ibid.*

26 Andriessen et al., *ibid.*

27 Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *ibid.*



Bijstandsuitkering (Participatiewet)

Vrouwelijke oudkomers hebben vaker een bijstandsuitkering dan mannelijke oudkomers. Het aandeel bijstandontvangers is met name hoog onder vrouwelijke oudkomers met een Somalische, Iraakse of Afghaanse achtergrond.²⁸ In 2015 had 62% van de Somalische vrouwen een bijstandsuitkering.

Bij vrouwen met een vluchtachtergrond is niet alleen na aankomst maar ook na een langere verblijfsduur de bijstandsafhankelijkheid hoog. Bij een verblijfsduur van 9 jaar of langer heeft 22% van de Afghanen en 42% van de Somaliërs een bijstandsuitkering.²⁹

De hoge bijstandsafhankelijkheid van mensen met een Somalische achtergrond heeft onder meer te maken met ongunstige kenmerken die vrij algemeen gelden voor mensen die (ooit) als nieuwkomer naar Nederland kwamen, zoals een gemiddeld lager opleidingsniveau, een beperktere beheersing van het Nederlands, de beperkte waarde van buitenlandse diploma's op de Nederlandse arbeidsmarkt en arbeidsmarktdiscriminatie. Daarbovenop komen factoren die gelden voor vluchtelingen, zoals (psychische) gezondheidsklachten, de door oorlog vaak langdurig onderbroken arbeidsloopbaan, de vlucht en de 'verloren' tijd tijdens de asielprocedure. Ook kunnen opvattingen over de rol van de vrouw en een beperkte oriëntatie op de arbeidsmarkt van invloed zijn.³⁰

Niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen

In Nederland zijn ruim een miljoen niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen (nuggers), deze vrouwen werken niet of minder dan 12 uur per week en hebben een partner met een inkomen. Uit cijfers uit 2013 blijkt dat 17% van alle vrouwelijke nuggers eerste generatie migranten betreft. Een klein deel van de vrouwelijke nuggers is daadwerkelijk op zoek naar werk. Van alle werkzoekende vrouwelijke nuggers staan vrouwen met een niet-westerse migratieachtergrond vaker bij het UWV Werkbedrijf ingeschreven (31%), bij vrouwen met een Nederlandse achtergrond is dat 13%.³¹

28 Werff et al., *ibid.*

29 Centraal Bureau voor de Statistiek (2020), *ibid.*

30 Andriessen et al., *ibid.*

31 Gruijter et al., *ibid.*





Leefsituatie

Psychische en fysieke gezondheid

Voor bijna de helft (48,7%) van alle vrouwen in Nederland die gebruikmaken van de sociale zekerheid, is ziekte de reden dat zij niet werken.³² Er zijn geen specifieke gezondheidscijfers bekend over vrouwelijke oudkomers. Wel komen onder vrouwen met een niet-westerse achtergrond relatief veel gezondheidsproblemen voor. In een onderzoek (2010) naar laagopgeleide vrouwen, geven desgevraagd laagopgeleide vrouwen van Turkse en Marokkaanse herkomst het vaakst aan gezondheidsbelemmeringen te ervaren in het dagelijks leven (42%). Tevens ervaart 35% van de Surinaams of Antilliaans-Nederlandse laagopgeleide vrouwen gezondheidsproblemen, bij laagopgeleide vrouwen met een Nederlandse achtergrond was dat 28%.³³

Vrouwen lijken vaker psychische klachten te hebben dan mannen, dit geldt voor vrouwen met en zonder migratieachtergrond. Zo krijgen vrouwen met een (eerste generatie) migratieachtergrond vaker antidepressiva verstrekt dan mannen van dezelfde generatie.³⁴

Migrantengroepen die gemiddeld een jonge leeftijd hebben, zoals Somaliërs, rapporteren een relatief goede gezondheid in vergelijking met andere migrantengroepen.³⁵ De leeftijd speelt ook een rol als we naar de gezondheidsbeleving tussen generaties kijken: Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen van de eerste generatie ervaren de eigen gezondheid duidelijk minder vaak als (zeer) goed dan de tweede generatie.³⁶

Sociale contacten

Het sociale netwerk speelt een belangrijke rol bij het vinden van een baan.³⁷ Het ontbreken van een netwerk wordt dus als hobbel gezien voor toetreding tot of re-integratie op de arbeidsmarkt. Dit zou mogelijk extra voor vrouwelijke nieuwkomers gelden, zeker als het gaat om vrouwelijke nareizigers. Na gezinshereniging is de vrouw vaak geïsoleerd, in tegenstelling tot de man die al actiever is doordat hij al meer wegwijs is in Nederland, de taal beter spreekt, mobieler is en contact heeft. Doordat vrouwen vaker georiënteerd zijn op het gezin, is isolement niet alleen een aandachtspunt in de beginjaren na vestiging, maar ook voor de lange termijn.³⁸ Voor hoeveel vrouwelijke oudkomers dit geldt, is niet bekend uit onderzoek. Wel weten we dat mensen met een migratieachtergrond in vergelijking met mensen met een Nederlandse achtergrond minder vaak actief zijn in het verenigingsleven of als vrijwilliger. De verschillen in contacten met familie, vrienden en burens zijn tussen mensen met en zonder migratieachtergrond minder groot.³⁹

32 CBS/SCP (2018), *ibid.*

33 Cloin, *ibid.*

34 Centraal Bureau voor de Statistiek (2018), *ibid.*

35 Andriessen et al., *ibid.*

36 Centraal Bureau voor de Statistiek (2020), *ibid.*

37 Machin, S., & Manning, A. (1999). The causes and consequences of longterm unemployment in Europe. In: *Handbook of labor economics*, vol. 3, p. 3085-3139.

38 Razenberg et. al, *ibid.*

39 Centraal Bureau voor de Statistiek (2020), *ibid.*



Sociale contacten zijn er zowel binnen als buiten de eigen gemeenschap. Zo heeft bijna 7 op de 10 vrouwen met een Somalische achtergrond frequent contact met Somalische vrienden of kennissen en ruim zes op de tien hebben frequent contact met Somalische burens of buurtgenoten. Een aanzienlijk deel van de mensen met een Somalische achtergrond heeft ook frequent contact met vrienden, kennissen of buurtgenoten met een Nederlandse achtergrond. Vrouwelijke Somaliërs hebben wel wat minder frequent contact met buurtgenoten dan mannen.⁴⁰

Financiële situatie

Bijstandsafhankelijkheid en het veelal ontbreken van betaald werk resulteert erin dat sommige groepen vrouwen (en mannen) onder de armoedegrens leven. Dit is bij ruim twee derde (68%) van de Somaliërs het geval.⁴¹ Uit onderzoek is bekend dat migranten van de eerste generatie een groter risico op armoede hebben dan mensen van de tweede generatie. Van de vier grootste niet-westerse minderheidsgroepen, zowel eerste generatie als tweede generatie, hebben in 2019 de Surinaamse Nederlanders het laagste aandeel armen (8%) en de Marokkaanse Nederlanders het hoogste aandeel (17%). Onder de Nederlanders van Antilliaans/Arubaanse afkomst en die van Turkse afkomst ligt het armoedepercentage op 13%.⁴²

40 Andriessen et. al, *ibid.*

41 Andriessen et. al, *ibid.*

42 Sociaal en Cultureel Planbureau (2019). Armoede in kaart 2019. Den Haag: SCP.



Tips voor gemeenten



Maak een analyse van de eerste generatie migranten die op dit moment in uw gemeente een bijstandsuitkering ontvangen en maak zo inzichtelijk wat de verschillen zijn in onder andere opleidingsniveau en leeftijd én maak daarbij onderscheid in sekse. Monitor ook de verschillen in uitstroom naar onderwijs of werk. Deze analyse is het startpunt van het ontwikkelen van een beleid en praktijk die zowel mannen als vrouwen optimaal bedienen.



Maak in samenwerking met wijkteams, maatschappelijke initiatieven en migranten- en vluchtelingenorganisaties een (kwalitatieve) analyse van de groep vrouwelijke *nuggers* met een migratie-achtergrond en identificeer waar behoeften liggen als het gaat om (toeleiding naar) betaald werk.



Maak samen met (andere) gemeentelijke diensten en samenwerkingspartners op het terrein van welzijn, gezondheid en maatschappelijke dienstverlening afspraken over rollen en taken bij de ondersteuning van vrouwen met een migratieachtergrond en kijk daarbij naar alle levensterreinen, niet alleen naar werk.



Ontwikkel een sociale kaart van lokale of regionale voorzieningen en initiatieven die kunnen bijdragen aan de participatie van vrouwen met een migratieachtergrond. Zoek (hiervoor) actief samenwerking met wijkteams, maatschappelijke initiatieven en migranten- en vluchtelingenorganisaties.



Maak bij de arbeidstoeleiding onderscheid in verschillende analyseniveaus: de persoon, de omgeving, de werkgevers en de gemeente zelf. Wanneer namelijk alleen wordt ingezet op de persoon – door het vergroten van werknemersvaardigheden, opleidingsniveau, taal, werkervaring etc. – blijft de verantwoordelijkheid voor re-integratie en arbeidsparticipatie voor een groot deel bij mensen zelf liggen.



Besteed aandacht aan cultuur- en gendersensitiviteit van de gemeente, zowel bij beleid als uitvoering. Besteed tijd aan deskundigheidsbevordering via trainingen of intervisie. Zet ook in op diversiteit in een team van klantmanagers, wat de dienstverlening aan vrouwen met een migratieachtergrond ten goede komt.



Bied ook aan vrouwen met een migratieachtergrond die niet-uitkeringsgerechtigd zijn ondersteuning bij arbeidstoeleiding en breng dit aanbod bij hen actief onder de aandacht, samen met lokale partners in de wijk.





Werk aan het wegnemen van eventuele drempels bij werkgevers bij het aannemen van vrouwelijke werkgevers met een migratieachtergrond door bijvoorbeeld kennismakingsbijeenkomsten en bedrijfsbezoeken te organiseren. Ontwikkel met werkgevers (van tekortsectoren) duale trajecten, waarin het leren van en oefenen met Nederlands gecombineerd wordt met (het opdoen van) werk(ervaring). Zorg ervoor dat deze trajecten in de praktijk toegankelijk en aantrekkelijk zijn voor vrouwelijke deelnemers (met een zorgtaak) door bijvoorbeeld aanpassing van de werktijden en de beschikbaarheid van kinderopvang. Ook voor het vergroten van de instroom in en deelname aan opleidingen van vrouwen met een migratieachtergrond zijn deze randvoorwaarden belangrijk.



Zet in op het ontdekken van talenten. Vrouwen met een migratieachtergrond hebben vaak veel te bieden, maar soms liggen hun talenten en kwaliteiten niet direct aan de oppervlakte. Daarom zijn begeleiders of trainers nodig die hen niet vanuit beperkingen, maar vanuit kwaliteiten benaderen. In een training kan hier extra de nadruk op worden gelegd, bijvoorbeeld door middel van creatieve oefeningen zelfkennis te vergroten en eigen talenten te ontdekken.



Werk samen met rolmodellen, ook wel *cultural mediators* genoemd. Een rolmodel is in dit geval bijvoorbeeld een voormalige vrouwelijke vluchteling met vergelijkbare ervaringen. Ook een klantmanager met een migratieachtergrond is mogelijk een rolmodel wanneer de nieuwkomer zich in deze persoon herkent. Rolmodellen kunnen vrouwen het vertrouwen geven dat het met tijd, geduld en inzet het hen ook gaat lukken om te participeren in Nederland.

Verder lezen?

Re-integratie van vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Kennissynthese

Deze kennissynthese geeft gemeenten een overzicht van wat werkt bij de re-integratie van vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt.



[Bekijk deze hier](#)

Wat werkt bij het bevorderen van de arbeidsparticipatie van (alle) statushouders?

Kennisplatform Integratie & Samenleving heeft de werkzame factoren voor zowel vrouwelijke als mannelijke statushouders gebundeld in een publicatie.



[Bekijk deze hier.](#)

Ondersteuning bij de arbeidstoeleiding van vrouwelijke statushouders. Antwoord op veel gestelde vragen van gemeenten

Kennisplatform Integratie & Samenleving heeft in 2019 in drie gemeenten onderzoek gedaan hoe vrouwelijke statushouders beter begeleid kunnen worden richting de arbeidsmarkt en hen ondersteuning geboden bij het ontwikkelen van een meer sensitief beleid en praktijk. De ervaringen die hierbij zijn opgedaan, zijn in deze handreiking gebundeld in zes veel gestelde vragen, geïllustreerd met voorbeelden uit de praktijk en verhalen van nieuwkomers zelf.



[Bekijk deze hier.](#)



Colofon

Auteurs: Drs. M. de Gruijter, Joline Verloove, MSc, Marte Sikkema, MSc
M.m.v. Mariam Badou, MSc & Elly IJland
Vormgeving: Suggestie & Illusie
Financier: Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid
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:
www.kis.nl.

© Kennisplatform Integratie & Samenleving, Utrecht 2021.

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

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

Kennisplatform Integratie & Samenleving

Kennisplatform Integratie & Samenleving doet onderzoek, adviseert en biedt praktische tips en instrumenten over vraagstukken rond integratie, migratie en diversiteit. Daarnaast staat het platform open voor vragen, signalen en meningen en formuleert daar naar beste vermogen een antwoord op. Deze kennisuitwisseling is bedoeld om een fundamentele bijdrage te leveren aan een pluriforme en stabiele samenleving. Blijf op de hoogte van alle projecten, vragen en antwoorden en andere kennisuitwisseling via www.kis.nl, de [nieuwsbrief](#), [Twitter](#) en [LinkedIn](#).

Kennisplatform Integratie & Samenleving is een programma van het Verwey-Jonker Instituut en Movisie
T 030 230 32 60

E info@kis.nl

I www.kis.nl