



Kennisplatform
Integratie &
Samenleving

PARTICIPATIEPROFIELEN VROUWEN MET EEN MIGRATIEAchtergrond

Feiten en cijfers voor gemeenten en hun partners
bij (door)ontwikkeling van beleid en uitvoering van
arbeidsmarkttoeleiding en re-integratie



Drie Participatieprofielen

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 re-integratie van deze vrouwen willen (door)ontwikkelen. We hebben drie profielen ontwikkeld: vrouwelijke gezinsmigranten, statushouders en oudkomers.

Vrouwen met een migratieachtergrond (die recent naar Nederland zijn gekomen), hebben een ongunstige positie op de arbeidsmarkt. Van de niet-westerse vrouwelijke nieuwkomers, waaronder statushouders en gezinsmigranten die maximaal vijf jaar in Nederland zijn, werkt iets minder dan een kwart. En de helft van de niet-westerse vrouwelijke oudkomers (langer dan 5 jaar in Nederland) heeft betaald werk¹.

Naast economische afhankelijkheid is een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt ook in relatie tot integratie en participatie problematisch. Werk, en werken blijken van groot belang voor het (beter) leren van de taal, het opbouwen van een (sociaal) netwerk en het verwerven van een volwaardige plek in de samenleving.

Belemmeringen én kansen bij arbeidsparticipatie doen zich voor op de volgende terreinen: persoonlijke kenmerken en vaardigheden, het sociaal netwerk, de vraagzijde van de arbeidsmarkt en de gemeentelijke ondersteuning². Bijzonder bij vrouwen die recent naar Nederland zijn gekomen, is dat zij mogelijk extra uitdagingen ervaren, die te maken hebben met de migratie naar Nederland, zoals de taal, het niet goed aansluiten van opleiding(sniveau), of het ontbreken van een oriëntatie op betaald werk.

Voor gemeenten en hun ketenpartners die beleid en uitvoering van arbeidsmarkttoeleiding en re-integratie van vrouwen met een migratieachtergrond willen (door)ontwikkelen maakte Kennisplatform Integratie & Samenleving (KIS) drie participatieprofielen van diverse groepen vrouwen met een migratieachtergrond:

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

Onder 'oudkomers' worden in dit onderzoek ook personen met een tweede generatie migratieachtergrond meegenomen.

2 Zie, Stavenuiter, M., Kahmann, M., Kok, E., Mourik, K., Out, M., & De Gruijter, M. de (2020). *Re-integratie van vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt*. Kennissynthese. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.





Gezinsmigranten

Vrouwelijke gezinsmigranten zijn vrouwen die een verblijfsvergunning hebben gekregen om zich aan te sluiten bij een persoon (meestal een partner) die al langer in Nederland is gevestigd (de zogenaamde 'referent'). Vrouwelijke nareizigers (zie hieronder) zijn geen gezinsmigranten, omdat zij een verblijfsvergunning *asiel* hebben gekregen. Gezinsmigranten komen zowel vanuit landen binnen als buiten de Europese Unie naar Nederland. Vaak komen zij uit landen waar ook arbeids- en asielmigranten vandaan komen. Door de verschillende herkomstlanden en migratieredenen van gezinsmigranten, vormen deze nieuwkomers een zeer diverse groep. Van alle migranten die van landen buiten de EU naar Nederland komen, vormen gezinsmigranten al jaren de grootste categorie.



Statushouders

Vrouwelijke statushouders zijn vrouwen die sinds 2014 naar Nederland zijn gevlucht en een verblijfsvergunning *asiel* hebben. Een deel van de vrouwelijke statushouders zijn 'nareizigers': zij kregen in Nederland een verblijfsvergunning om zich bij hun echtgenoot/partner, ouder of (pleeg)kind in Nederland te voegen.



Oudkomers

Eerste generatie vrouwen met een migratie- of vluchtachtergrond die al langer in Nederland wonen, noemen we 'oudkomers'. Zij hebben een permanente verblijfsvergunning en kunnen vanwege het aantal verblijfsjaren in Nederland niet als 'nieuwkomer' meer bestempeld worden. Het gaat in deze profielen om dat deel van de eerste generatie vrouwen die door migratie gerelateerde belemmeringen, zoals een mindere taalbeheersing, een grote(-re) afstand tot de arbeidsmarkt hebben.

Leeswijzer

In de participatieprofielen hebben we informatie over diverse groepen vrouwen met een migratieachtergrond overzichtelijk bijeen gebracht. We beschrijven achtereenvolgens:



Demografische kenmerken



Opleidingsniveau



Arbeidsmarktpositie



Leefsituatie

Aan het eind staan tips voor gemeenten die (meer) werk willen maken van de arbeidstoeleiding van vrouwen met een migratieachtergrond.



Vrouwelijke gezinsmigranten



Introductie

Vrouwelijke gezinsmigranten zijn vrouwen die om verschillende redenen naar Nederland zijn gekomen om zich aan te sluiten bij een persoon die al in Nederland is gevestigd. Deze persoon wordt 'de referent' genoemd.³ Meestal gaat het om een partner, maar het is ook mogelijk dat minderjarige kinderen zich bij hun ouders in Nederland voegen en andersom.⁴ Gezinsmigranten komen zowel vanuit landen binnen als buiten de Europese Unie (EU) naar Nederland. Van alle migranten die van landen buiten de EU naar Nederland komen, vormen gezinsmigranten al jaren de grootste categorie.⁵ Door de verschillende herkomstlanden en migratieredenen van gezinsmigranten, vormen deze nieuwkomers een zeer diverse groep.

In totaal kwamen er in 2018 meer dan 51.000 mensen als gezinsmigrant naar Nederland. Bijna 60% hiervan was vrouw.⁶ Van landen buiten de EU arriveerden meer dan 27.000 mensen als gezinsmigrant, waarvan bijna 18.000 vrouwen (66%). Van deze vrouwelijke gezinsmigranten was 76% 18 jaar of ouder.

In dit participatieprofiel bieden we achtergrondinformatie over volwassen vrouwen die recent (maximaal 5 jaar geleden) als gezinsmigrant naar Nederland zijn gekomen. We focussen daarbij op vrouwelijke gezinsmigranten van buiten de EU, omdat zij voor het overgrote deel inburgeringsplichtig zijn – en gemeenten in de nieuwe Wet inburgering een taak krijgen in het begeleiden van gezinsmigranten tijdens hun inburgeringstraject (inclusief oriëntatie op de arbeidsmarkt).

Het Nederlandse systeem kent twee belangrijke voorwaarden die gelden voor volwassenen die als gezinsmigrant naar Nederland komen.⁷ Allereerst is het van belang dat de referent bij wie de gezinsmigrant zich voegt, voldoet aan een inkomenseis die gebaseerd is op voldoende en duurzaam inkomen. Voor gezinsmigranten van buiten de EU geldt daarnaast dat zij verplicht zijn om een 'basisexamen inburgering in het buitenland' af te leggen.⁸ Hiermee begint de inburgering al in het land van herkomst, zodat de migrant voor haar vestiging in Nederland beschikt over basiskennis van de Nederlandse taal en de Nederlandse samenleving. Ook moeten zij na aankomst in Nederland het inburgeringstraject volgen. Gezinsmigranten krijgen 3 jaar de tijd om te voldoen aan deze verplichting.

3 Sterckx, L., Dagevos, J., Huijnk, W., & Lisdonk, J. van (2014). *Huwelijksmigratie in Nederland. Achtergronden en leefsituatie van huwelijksmigranten*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

4 Maliepaard, M., Meer, M. van der, Noyon, S. & Schans, D. (2018). *Migratie in beeld*. Den Haag: WODC.

5 Immigratie en Naturalisatiedienst (2020). *Jaarcijfers 2019*. Geraadpleegd op 2 november 2020 via <https://ind.nl/documents/tabel%202019.pdf>

6 Centraal Bureau voor de Statistiek (2020). <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/84808NED/table?ts=1606319036297>, geraadpleegd op 19 november 2020; Centraal Bureau voor de Statistiek (2020). <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/84809NED/table?ts=1606319182624>, geraadpleegd op 19 november 2020.

7 Een gezinsmigrant kan zich ook als (stief-, opvang-, pleeg-)ouder voegen bij een minderjarig Nederlands kind. Er gelden dan andere voorwaarden; het kind hoeft niet financieel garant te staan voor de ouder. IND (2020) [https://ind.nl/Familie/Paginas/Ouder\(s\)-van-een-minderjarig-Nederlands-kind.aspx](https://ind.nl/Familie/Paginas/Ouder(s)-van-een-minderjarig-Nederlands-kind.aspx), geraadpleegd op 12 november 2020.

8 Personen met de nationaliteit van een EU/EER-land, Australië, Canada, Japan, Monaco, Nieuw-Zeeland, Turkije Vaticaanstad, de Verenigde Staten, Zuid-Korea of Zwitserland zijn vrijgesteld van het basisexamen inburgering in het buitenland. IND (2020) <https://ind.nl/Paginas/Basisexamen-inburgering-in-het-buitenland.aspx>, geraadpleegd op 23 november 2020.



Nadat de IND de aanvraag voor het verblijfsdoel 'familie en gezin' goedkeurt, kan de gezinsmigrant naar Nederland reizen en krijgt zij een verblijfsvergunning voor vijf jaar. Dit wordt een afhankelijke verblijfsvergunning genoemd, omdat de gezinsmigrant ervoor afhankelijk is van de verblijf- en inkomenssituatie van de referent. Na die periode is het mogelijk om een aanvraag in te dienen voor een zelfstandige verblijfsvergunning of voor het verkrijgen van de Nederlandse nationaliteit.

Beperkt zicht op achtergrondkenmerken en leefsituatie gezinsmigranten

In dit participatieprofiel willen we een zo compleet mogelijke beschrijving geven van de groep recente vrouwelijke gezinsmigranten. We maken waar mogelijk gebruik van recente cijfers, en baseren ons daarnaast op oudere informatie om een beeld te kunnen schetsen van deze groep nieuwkomers. De meest recente cijfers over o.a. de aantallen gezinsmigranten en hun herkomstlanden zijn afkomstig van CBS Statline data, waarbij is gekozen voor immigratiejaar 2018 en verblijfsduur van één jaar. De meest recente cijfers over de sociaaleconomische positie van vrouwelijke gezinsmigranten zijn ook afkomstig van CBS Statline data, waarbij immigratiejaar 2016 in combinatie met twee verblijfsjaren de meest recente informatie oplevert.

Over de achtergrondkenmerken en leefsituatie van recente gezinsmigranten is weinig gerapporteerd. Wel is er een uitgebreid onderzoeksrapport uit 2014 beschikbaar genaamd 'Huwelijksmigratie in Nederland' van het Sociaal Cultureel Planbureau. De gegevens uit dit rapport hebben betrekking op een smallere categorie binnen de groep gezinsmigranten, namelijk huwelijksmigranten. Het gaat hierbij om gezinsvormende migratie. De situatie van kinderen die zich bij ouders in Nederland voegen of andersom komt in dit rapport dus niet aan de orde. Het rapport bevat cijfers over de periode 2007-2011, maar geeft daarnaast een uitgebreide analyse die de diversiteit aan achtergrondkenmerken en de implicaties daarvan voor deze doelgroep inzichtelijk maakt. Deze informatie is nuttig bij het beschrijven van de recente groep gezinsmigranten.





Demografische kenmerken

Herkomst

Er bestaat een beeld dat gezinsmigranten voornamelijk uit Turkije en Marokko komen, maar de afgelopen jaren is gebleken dat de groep divers is en ook steeds verandert. In 2018 bestond de top 5 van herkomstlanden waar de meeste vrouwelijke gezinsmigranten van ouder dan 18 jaar vandaan kwamen respectievelijk uit Polen [3335], India [2020], Duitsland [1365], Turkije [1040] en Italië [915]. Voor de gezinsmigranten van buiten de EU vormen – naast India en Turkije – Marokko [865], de Verenigde Staten [785] en Brazilië [775] de voornaamste herkomstlanden.⁹ Het WODC rapport *Migratie in Beeld* stelde in 2018 dat gezinsmigranten in het algemeen vaak uit landen komen waar ook arbeids- en asielmigranten vandaan komen.¹⁰ In de cijfers van 2018 lijkt dit het geval voor landen waarvandaan ook arbeidsmigranten arriveren (zoals India en Polen), maar minder voor landen waarvandaan in voorgaande jaren asielmigranten arriveerden. In 2018 kwamen bijvoorbeeld 190 Syrische, en 30 Eritrese volwassen vrouwen als gezinsmigrant naar Nederland.¹¹ Door de jaren heen veranderen de herkomstlanden van waaruit de meeste gezinsmigranten naar Nederland komen. Zo bleek in de periode van 2001 - 2016 de instroom van de toen grote groep Marokkaanse gezinsmigranten afgenomen, terwijl de instroom van Poolse gezinsmigranten juist sterk toenam. Binnen de gehele groep gezinsmigranten bestaat er dus een grote diversiteit aan herkomstlanden van zowel binnen als buiten de EU.¹²

Leeftijd

Van alle volwassen vrouwelijke gezinsmigranten uit 2018 was 47% jonger dan 30 jaar, en 19% was 40 jaar of ouder. Van de volwassen vrouwelijke gezinsmigranten uit niet EU landen was 39% jonger dan 30 jaar, en 20% was ouder dan 40 jaar. Hierbij bestaan grote verschillen tussen herkomstlanden. Zo was van de volwassen Indiase vrouwelijke gezinsmigranten in 2018 maar 5% ouder dan 40 jaar. Voor de herkomstlanden Suriname, Japan en de Verenigde Staten gold in 2018 juist dat er meer vrouwelijke gezinsmigranten van 40 jaar of ouder naar Nederland kwamen, dan van 30 jaar en jonger. Van de volwassen vrouwelijke Marokkaanse gezinsmigranten was 45% jonger dan 30 jaar, en 17% ouder dan 40 jaar.¹³

Huishoudenssamenstelling

Van de recente groep gezinsmigranten hebben we geen cijfermatige informatie over de huishoudenssamenstelling. Per definitie geldt dat vrouwelijke gezinsmigranten niet alleen zijn als ze in Nederland arriveren: ze hebben een referent die hier al langer is gevestigd en hen (in theorie) kan opvangen en wegwijs maken. Het kan echter wel uitmaken welke achtergrond de referent heeft en hoe lang hij of zij al in Nederland gevestigd is. Het is hierbij mogelijk om drie verschillende situaties aan te wijzen.

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

10 Maliepaard, M., Meer, M. van der, Noyon, S. & Schans, D. (2018), *ibid.*

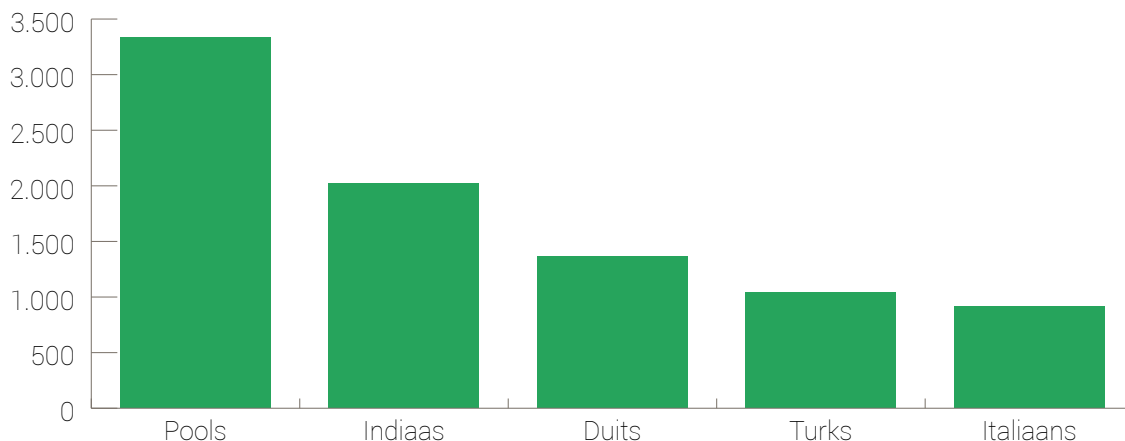
11 Centraal Bureau voor de Statistiek (2020), *ibid.*

12 Maliepaard, M., Meer, M. van der, Noyon, S. & Schans, D. (2018), *ibid.*

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



Top 5 nationaliteiten vrouwelijke gezinsmigranten in 2018 in aantallen



De gezinsmigrant kan zich voegen bij:

1. Een Nederlandse referent zonder migratieachtergrond;
2. Een referent met een migratieachtergrond die al langer in Nederland is gevestigd;
3. Een referent met migratieachtergrond die zich recent in Nederland heeft gevestigd.

In deze laatste twee gevallen kunnen de herkomstlanden van de referent en de gezinsmigrant hetzelfde zijn of juist van elkaar verschillen. Uit het SCP rapport over huwelijksmigranten uit 2014 bleek dat ruim 40% van de gezinsmigranten destijds afkomstig was uit hetzelfde land als de referent, dit kwam vooral voor bij Turkse en Marokkaanse huwelijksmigranten. Bij 17% verschilden de herkomstlanden. Ruim 30% van de huwelijksmigranten had een Nederlandse referent zonder migratieachtergrond. Dit was vooral bij huwelijksmigranten uit Thailand en de Filippijnen het geval.¹⁴

Het hebben van een Nederlandse referent zonder migratieachtergrond kan voordelen hebben voor het opdoen van Nederlandse contacten en het spreken van de Nederlandse taal. Het kan echter een nadeel zijn dat deze referent niet de ervaring deelt van de migrant, en weinig inzicht heeft in de kwesties die zich voor kunnen doen tijdens het integratieproces. Het SCP rapport uit 2014 stelde dat niet zozeer de herkomst, maar het opleidingsniveau van de referent van belang is voor het bevorderen van de baankans van de migrant.¹⁵

¹⁴ Sterckx, L. Dagevos, J., Huijnk, W., & Lisdonk, J. van (2014), *ibid.*

¹⁵ Sterckx, L. Dagevos, J., Huijnk, W., & Lisdonk, J. van (2014), *ibid.*





Opleiding(sniveau)

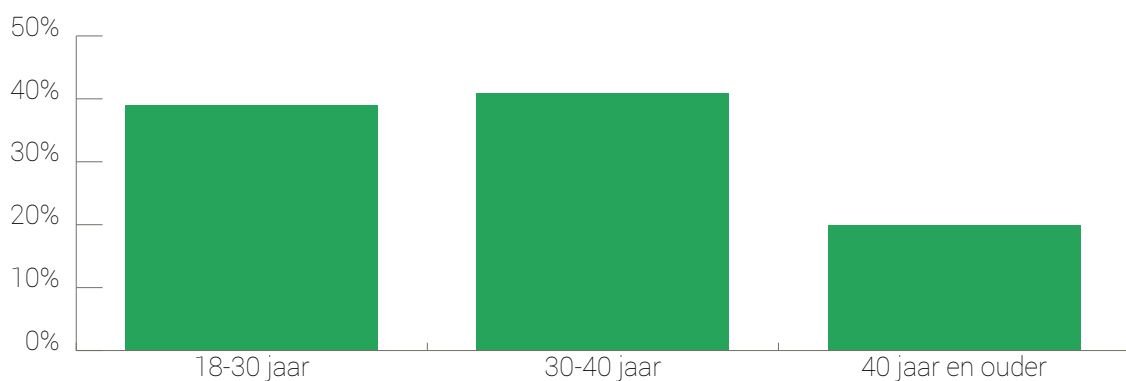
Opleidingsniveau

Voor zicht op het opleidingsniveau gaan we wederom te rade bij het SCP rapport uit 2014 over huwelijksmigranten. Er bestonden grote verschillen qua opleidingsniveau bij vrouwen die tussen 2006 en 2011 als gezinsmigrant naar Nederland kwamen. Er waren laagopgeleide gezinsmigranten, maar er waren ook vrouwen die in eigen land een opleiding op hoog niveau hadden afgerond. Poolse vrouwelijke huwelijksmigranten waren bijvoorbeeld relatief hoogopgeleid. Dit gold ook voor Thaise en Filipijnse huwelijksmigranten. Buitenlandse diploma's worden echter vaak lager gewaardeerd, of zijn niet geldig op de Nederlandse arbeidsmarkt. Het SCP rapport stelde destijds dat hoogopgeleide vrouwen moeilijker aan een baan komen dan laagopgeleide vrouwen, omdat deze eerste groep liever geen laaggeschoold werk doet.¹⁶

Nederlandse taal

Gezinsmigranten zijn inburgeringsplichtig en moeten tijdens de inburgering de Nederlandse taal leren. Behersing van de Nederlandse taal speelt een rol bij de mate waarin iemand 'spontaan' dingen meekrijgt van de Nederlandse samenleving, bijvoorbeeld via media en gesprekken tussen andere (Nederlands sprekende) inwoners. De achtergrond en verblijfsduur in Nederland van de referent (zoals eerder onderverdeeld in drie groepen) kan van invloed zijn op het leren van Nederlands. Uit de gegevens van het SCP rapport uit 2014 blijkt dat huwelijksmigranten met hun partner vaak geen Nederlands spraken, maar de taal van hun herkomstland. Hoogopgeleide huwelijksmigranten spraken over het algemeen goed Engels, waardoor de motivatie om Nederlands te leren soms ontbrak.¹⁷ In een SCP onderzoek uit 2018 gaf een derde van de Syrische nieuwkomers aan nooit Nederlands te spreken met hun partner, twee derde gaf aan dit soms te doen.¹⁸ Vrouwen met een Nederlandse referent zonder migratieachtergrond hadden meer Nederlandse contacten en spraken vaker Nederlands.¹⁹

Leeftijd van volwassen vrouwelijke gezinsmigranten van buiten de EU in 2018



16 Sterckx, L. Dagevos, J., Huijnk, W., & Lisdonk, J. van (2014), *ibid.*

17 Sterckx, L. Dagevos, J., Huijnk, W., & Lisdonk, J. van (2014), *ibid.*

18 Dagevos, J., Huijnk, W., Maliepaard, M. & Miltenburg, E. (2018). *Syriërs in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

19 Sterckx, L. Dagevos, J., Huijnk, W., & Lisdonk, J. van (2014), *ibid.*



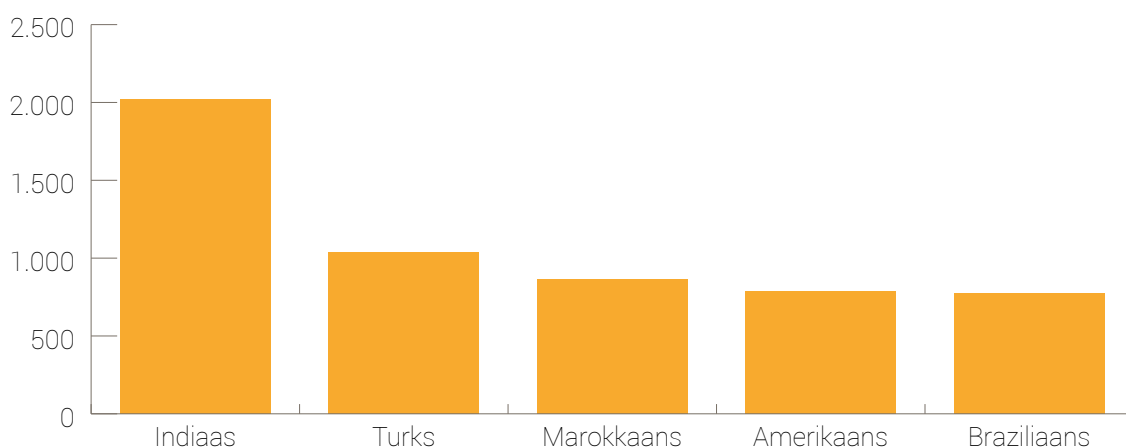


Arbeidsmarktpositie

Vrouwelijke gezinsmigranten die recent van buiten de EU naar Nederland zijn gekomen, zijn verplicht om een inburgeringstraject te volgen, waarin (vanaf 2022) ook aandacht wordt besteed aan arbeidsintegratie. De groep vrouwelijke gezinsmigranten is heel divers: er zijn vrouwen die de ambitie hebben om te werken en vrouwen die (nog) niet op werk zijn geïntereerd. Bij aankomst in Nederland heeft de referent, vanwege de voorwaarden voor gezinsmigratie, voldoende inkomen. Omdat geen aanspraak wordt gedaan op een uitkering, is er voor deze gezinsmigranten geen verplichting om te werken. Uit CBS Statline data blijkt dat van de groep volwassen, vrouwelijke gezinsmigranten van buiten de EU die in 2016 in Nederland arriveerde, na twee verblijfsjaren ongeveer 30% werknemer of zelfstandige was. Dit percentage is lager dan van de groep vrouwelijke gezinsmigranten uit EU landen, waarvan 41% van de vrouwen werknemer of zelfstandige was. Er bestaan grote verschillen tussen verschillende herkomstlanden en leeftijdscategorieën. Van de Filipijnse (59%) en Surinaamse (50%) vrouwen was een groot deel na twee jaar werknemer of zelfstandige, van de Afghaanse (0%) en Syrische (5%) vrouwen een klein deel. Voor de vrouwelijke gezinsmigranten jonger dan 30 jaar van buiten de EU was 33% werknemer of zelfstandige, voor de vrouwen van 40 jaar en ouder was dit 25%.²⁰

Uit het SCP rapport uit 2014 blijkt dat het beroepsniveau van huwelijksmigranten gemiddeld lager was dan van andere migrantengroepen. Veel huwelijksmigranten hadden werk op elementair niveau. Er waren nauwelijks huwelijksmigranten die op een hoog of wetenschappelijk niveau werkten. Een verklaring hiervoor was dat huwelijksmigranten op een relatief latere leeftijd naar Nederland komen, laagopgeleid zijn en alleen onderwijs hebben genoten in land van herkomst.²¹ Vrouwen met een Nederlandse referent zonder migratieachtergrond hebben vaker een betaalde baan dan vrouwen van wie de referent een migratieachtergrond heeft.

Top 5 nationaliteiten vrouwelijke gezinsmigranten van buiten de EU in 2018 in aantallen

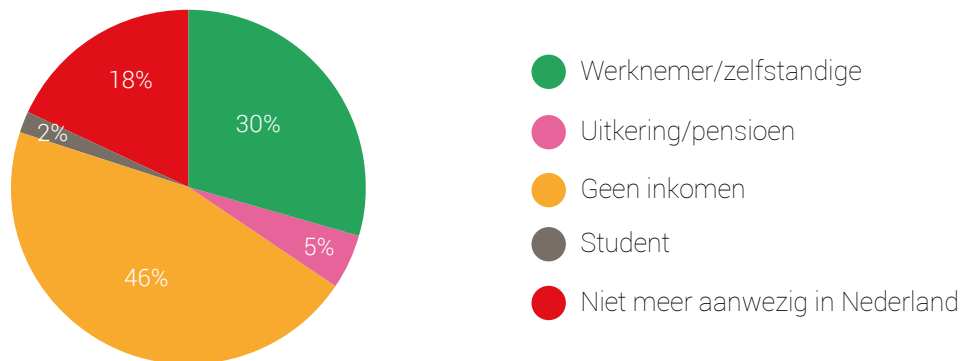


²⁰ Centraal Bureau voor de Statistiek (2020), *ibid.*

²¹ Sterckx, L. Dagevos, J., Huijnk, W., & Lisdonk, J. van (2014), *ibid.*



Sociaaleconomische positie van vrouwelijke gezinsmigranten in 2018 na twee verblijfsjaren



Belemmeringen voor (arbeids)participatie

De groep vrouwelijke gezinsmigranten is zeer divers. De volgende belemmeringen voor (arbeids)participatie *kunnen* door (een deel van) de vrouwelijke gezinsmigranten worden ervaren.

1. Geen of slechte beheersing van de Nederlandse taal en beperkt netwerk

Bij aankomst in Nederland hebben gezinsmigranten waarschijnlijk nog geen goede beheersing van het Nederlands. Dit belemmert het zoeken naar en het vinden van werk. Ook hebben de vrouwen nog geen netwerk in Nederland opgebouwd. Uit het SCP rapport uit 2014 blijkt dat het vaak essentieel was dat de referent hielp met het zetten van stappen richting de arbeidsmarkt.²² De ene referent zal deze steun beter kunnen bieden dan de andere.

2. Diploma's niet geldig of laag gewaardeerd

Voor gezinsmigranten die in hun land van herkomst een diploma hebben gehaald, geldt dat diploma's in Nederland vaak op een lager niveau worden gewaardeerd, of helemaal niet geldig zijn. Ook als gezinsmigranten in het land van herkomst een diploma gehaald hebben en werkervaring hebben opgedaan, moet vaak in Nederland nog een (kostbare) aanvullende opleiding worden gevolgd om het eigen beroep weer uit te kunnen oefenen. Slechte beheersing van het Nederlands vormt hierbij een obstakel. Ook kan een opleiding soms financieel onhaalbaar zijn, zeker als men een gezin gaat stichten en de primaire zorgtaken bij de vrouw komen te liggen.²³

22 Sterckx, L. Dagevos, J., Huijnk, W., & Lisdonk, J. van (2014), *ibid.*

23 Sterckx, L. Dagevos, J., Huijnk, W., & Lisdonk, J. van (2014), *ibid.*



3. Traditionele rolverdeling

Uit het SCP rapport uit 2014 over huwelijksmigratie, blijkt dat de inkomenseis waarvoor de referent in de periode rond migratie verantwoordelijk is, een traditionele rolverdeling in de hand kan werken. Er kan ook een culturele component meespelen bij de voorkeur voor de rolverdeling waarbij de man werkt en de vrouw de zorg draagt voor het huishouden en de kinderen. Laagopgeleide mannelijke referenten geven vaak de voorkeur aan een traditionele rolverdeling waarbij ze hun vrouw niet aanmoedigen of zelfs belemmeren om buitenshuis te werken. Voor sommige mannen was dit zelfs de reden om een vrouw in het buitenland te zoeken, ook voor Nederlandse referenten zonder migratieachtergrond.²⁴

4. Minder of geen begeleiding door gemeente

Doordat de referent garant staat voor de vrouw die als gezinsmigrant naar Nederland komt, is het bij aankomst (vaak) niet direct nodig om te werken. Gezinsmigranten zijn bij aankomst niet-uitkeringsgerechtigd (nugger) en niet verplicht om werk te zoeken. Dit betekent echter ook dat vrouwelijke gezinsmigranten niet in beeld zijn bij de gemeente, en in de praktijk vaak geen begeleiding of hulp krijgen bij het zoeken naar werk.²⁵

5. Arbeidsmarktdiscriminatie

Uit jarenlang onderzoek is gebleken dat discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt een hardnekkig probleem is. Mensen met een Midden-Oosterse, (Noord-)Afrikaanse of Latijns-Amerikaanse herkomst worden het meest gediscrimineerd op de Nederlandse arbeidsmarkt. Zij worden minder vaak uitgenodigd voor sollicitaties dan mensen zonder migratieachtergrond, zelfs wanneer ze over exact dezelfde competenties beschikken.²⁶ Voor vrouwelijke gezinsmigranten die stappen willen maken richting een (betaalde) baan kan discriminatie een belemmering vormen.²⁷



Leefsituatie

Psychische en fysieke gezondheid

Wanneer mensen zich psychisch en/of fysiek ongezond voelen, hebben zij vaak meer moeite om te participeren in een (betaalde) baan.²⁸ Over recente vrouwelijke gezinsmigranten is geen informatie beschikbaar over gezondheid. Zoals eerder aangegeven vormen gezinsmigranten een zeer diverse groep door de verschillende herkomstlanden en migratieredenen, en dus zullen er ook qua (ervaren) gezondheid veel verschillen bestaan binnen deze groep. In het algemeen voelen jonge migranten zich vaak wat gezonder dan oudere migranten.²⁹ Uit het SCP rapport uit 2014 blijkt vrouwelijke huwelijksmigranten hun gezondheid slechter beoordeelden dan mannelijke.

24 Sterckx, L. Dagevos, J., Huijnk, W., & Lisdonk, J. van (2014), *ibid.*

25 Gruijter, M. de & Toorn, J. van den (2013). *Luxepositie of buitenspel? Vrouwen zonder werk en uitkering.* Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

26 Thijssen, L., Coenders, M. en Lancee, B. (2019). Etnische discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt. *Mens en Maatschappij*, 94 (2), 141 – 176.

27 Merkens, N. (2020). *Op weg naar een discriminatievrije arbeidsmarkt.* Den Haag: VNG.

28 Stavenuiter et al. (2020). *Re-integratie van vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt: kennissynthese.* Utrecht: Verwey-Jonker Instituut; Movisie.

29 Dagevos, J., Huijnk, W., Maliepaard, M. & Miltenburg, E. (2018), *ibid.*



Toentertijd voelden huwelijksmigranten uit vluchtelingenlanden zich gezonder dan huwelijksmigranten uit bijvoorbeeld Marokko en Turkije. Meer dan de helft van de vrouwelijke huwelijksmigranten gaf aan last te hebben van heimwee.³⁰

Sociale contacten

Het hebben van een sterk sociaal netwerk is bevorderlijk voor iemands mogelijkheden om betaald werk te vinden.³¹ Net als andere nieuwkomers moeten vrouwelijke gezinsmigranten in de beginjaren na de komst naar Nederland de sociale contacten nog opbouwen. Vrouwelijke gezinsmigranten sluiten zich aan bij een referent, en komen in verschillende sociale omgevingen terecht. De referent is al langer in Nederland en heeft misschien al een sociaal netwerk opgebouwd waarbij de vrouwelijke gezinsmigrant kan aanhaken. Uit het SCP rapport uit 2014 blijkt dat er zich destijds grote verschillen voordeden wat betreft de 'ontvangstcultuur' waarin huwelijksmigranten terecht komen. Soms heeft de referent al een netwerk in Nederland, soms zijn de huwelijksmigrant en referent erg op elkaar aangewezen. Huwelijksmigranten waarbij de referent een Nederlander zonder migratieachtergrond is, komen het vaakst in een situatie terecht waarin men kan aansluiten bij een bestaand netwerk van Nederlands sprekende mensen. De inburgeringscursus, en het hebben van schoolgaande kinderen zijn vindplaatsen voor het opdoen van sociale contacten. Het gebrek aan vrienden binnen en buiten het netwerk van hun partner is een van de belangrijkste redenen waarom huwelijksmigranten soms ontevreden zijn over hun beslissing naar Nederland te komen. Er zijn huwelijksmigranten die noch met herkomstgenoten, nog met Nederlanders zonder migratieachtergrond veel contact hebben. Sociaal isolement is dan een reëel risico.³²

Financiële situatie

De referent moet financieel garant staan voor de gezinsmigrant en heeft dus rond het moment van migratie voldoende en duurzaam inkomen. Uit CBS Statline data van 2016 blijkt dat na twee verblijfsjaren in Nederland ongeveer de helft (46%) van de vrouwelijke gezinsmigranten van buiten de EU geen eigen inkomstenbron heeft, en ongeveer 5% een uitkering (of pensioen) ontvangt. Vooral Afghaanse, Japanse en Marokkaanse vrouwen hadden geen eigen inkomen.³³ Uit het SCP rapport uit 2014 over huwelijksmigranten blijkt dat veel gezinnen destijds moesten rondkomen van een laag huishoudensinkomen. Vooral het huishoudinkomen van huwelijksmigranten uit vluchtelingengroepen bleek laag te zijn. Huwelijksmigranten uit Thailand en de Filippijnen bevonden zich naar verhouding in de beste financiële positie.³⁴

30 Sterckx, L. Dagevos, J., Huijnk, W., & Lisdonk, J. van (2014), *ibid.*

31 Stavenuiter et al. (2020), *ibid.*

32 Sterckx, L. Dagevos, J., Huijnk, W., & Lisdonk, J. van (2014), *ibid.*

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

34 Sterckx, L. Dagevos, J., Huijnk, W., & Lisdonk, J. van (2014), *ibid.*



Vrouwelijke statushouders en nareizigers



Introductie

Vrouwelijke statushouders zijn vrouwen die sinds 2014 in Nederland zijn gevestigd en een verblijfsvergunning asiel hebben ontvangen van de Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND). In vrijwel alle gevallen gaat het om een verblijfsvergunning asiel voor bepaalde tijd.³⁴ Deze tijdelijke verblijfsvergunning van vijf jaar stelt statushouders in staat om een leven op te bouwen in Nederland. Een deel van deze vrouwelijke statushouders zijn 'nareizigers': een echtgenoot/partner, ouder of het (pleeg)kind van een statushouder die bij hem/haar in Nederland wil komen wonen. Nareizigers krijgen een asielvergunning die is afgeleid van de vergunning van de statushouder die al eerder in Nederland woonde.

Er zijn meer mannelijke dan vrouwelijke statushouders in Nederland. Het aandeel vrouwen nam wel toe tussen 2014 en 2016: van 37% in 2014 naar 41% in 2016³⁵. Deze lichte stijging is het gevolg van de toename van het aantal nareizigers, dat voor een groot deel uit vrouwen bestaat.

Vrouwelijke statushouders tussen de 18 en 65 jaar zijn inburgeringsplichtig.³⁶ In principe hebben ze drie jaar de tijd om hun inburgeringsexamen te halen. Als nieuwkomers het inburgeringsexamen hebben gehaald en aan andere volwaardigheden hebben voldaan (waaronder dat de reden waarom iemand asiel heeft gekregen nog steeds bestaat), kan een verblijfsvergunning worden omgezet in een verblijfsvergunning asiel voor onbepaalde tijd. Met een verblijfsvergunning voor onbepaalde tijd heeft iemand bijna dezelfde rechten als iemand met de Nederlandse nationaliteit. De belangrijkste verschillen zijn dat deze persoon niet mag stemmen bij nationale verkiezingen en niet mag werken in bepaalde bijzondere (overheids)sectoren, zoals de politie of het leger. Daarvoor moet een statushouder eerst de Nederlandse nationaliteit aanvragen.



Demografische kenmerken

Herkomst

De meeste vrouwelijke statushouders komen uit Syrië, Eritrea, Irak, Afghanistan en Iran. Onder de 89.000 personen die in 2014, 2015 of 2016 een verblijfsvergunning asiel kregen in Nederland, waren 35.000 vrouwen.

Leeftijd

Ongeveer de helft van alle personen die in 2014 en 2015 asiel aanvroegen, was op het moment van aankomst in Nederland jonger dan 25 jaar.³⁷ 61% van de asielzoekers is tussen de 18 en 45 jaar oud als ze een asielvergunning krijgen. Met name de asielzoekers afkomstig uit Eritrea zijn jong: in 2014 en 2015 was meer dan de helft van hen tussen de 12 en 24 jaar oud.³⁸

34 Sociaal en Cultureel Planbureau (2020). Syrische statushouders op weg in Nederland: de ontwikkeling van hun positie en leefsituatie. Den Haag: SCP.

35 Sociaal en Cultureel Planbureau, *ibid.*

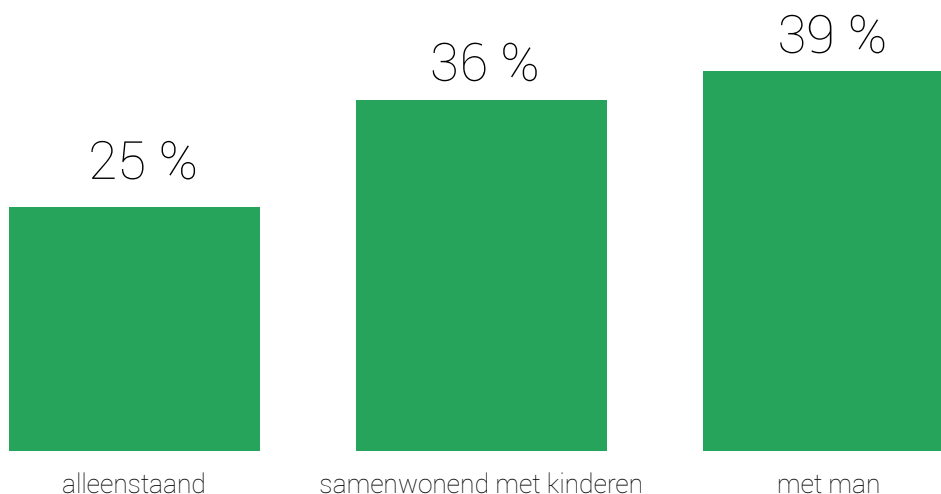
36 DUO (2020). Voortgangscijfers inburgering totaal Nederland. Geraadpleegd 1 juli 2020 via www.duo.nl/data/Totaal%20Nederland.pdf.

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

38 Centraal Bureau voor de Statistiek, *ibid.*



Huishoudenssamenstelling



Huishoudenssamenstelling

Gezien de jonge leeftijd van (recente) vrouwelijke statushouders, hebben velen van hen kinderen of de wens om op korte termijn een gezin te stichten. Zo heeft 36% van de Syrische statushouders die in 2016 een verblijfsvergunning heeft gekregen – in de cijfers wordt geen onderscheid gemaakt naar sekse – een thuiswonend kind of kinderen. Een kwart van alle Syrische statushouders is alleenstaand. Bij overige statushouders is er een relatief grotere groep alleenstaanden (34% in 2016) die overigens sinds 2014 van jaar op jaar wat afneemt vanwege het grotere aantal nareizigers en gezinsherenigers in 2015 en 2016.

Religie

Het merendeel van de Syrische vrouwelijke statushouders is moslim (81%). Uit onderzoek blijkt dat vrouwen iets meer belang hechten aan hun geloof dan mannen, maar minder vaak de moskee bezoeken; voor vrouwen is het wekelijkse bezoek aan de moskee geen religieuze plicht. In het algemeen geldt dat Syrische moslims minder vaak bidden dan Marokkaanse moslims, maar vaker dan Turkse.³⁹

Over Eritrese statushouders zijn geen zogenoemde 'genderspecifieke' kenmerken bekend wat betreft hun geloofsovertuiging. Wel blijkt uit onderzoek dat het merendeel van de Eritrese statushouders in Nederland, zowel mannen als vrouwen, het Eritrees-orthodoxe geloof aanhangt. Het geloof speelt bij veel Eritrese nieuwkomers een belangrijke rol in hun leven, zeker wanneer ze pas kort in Nederland zijn. Het geloof en de kerk biedt houvast en in de kerk treffen Eritrese statushouders hun (voormalige) landgenoten. Zo biedt de kerk als ontmoetingsplaats een informeel netwerk voor informatie en hulp.⁴⁰

39 Sociaal en Cultureel Planbureau, *ibid.*

40 Sociaal en Cultureel Planbureau, *ibid.*





Opleiding(sniveau)

Opleidingsniveau bij vestiging in Nederland

Het opleidingsniveau van vrouwelijke statushouders is zeer divers. Van de Syrische statushouders, zowel mannen als vrouwen, heeft de helft een diploma van het lager middelbaar onderwijs of lager. 31% heeft een diploma van het hoger middelbaar en beroepsonderwijs en 20% van de Syriërs heeft een diploma voor het hoger onderwijs⁴¹. Het idee dat de Syrische groep dus overwegend uit hoogopgeleiden bestaat, klopt niet. Statushouders afkomstig uit Eritrea hebben veelal een (zeer) laag opleidingsniveau.⁴² Dit komt doordat Eritreeërs door de gebrekkige infrastructuur, taboes en de noodzaak om te gaan werken vaak al na het basisonderwijs moeten stoppen met hun opleiding.

Onderwijs in Nederland

Wanneer volwassen Syrische statushouders langer in Nederland zijn, volgen ze steeds meer onderwijs, blijkt uit een cohortstudie naar Syrische statushouders in Nederland. Van de 18- tot 30-jarige Syrische statushouders, zowel mannen als vrouwen, volgde 4% onderwijs het eerste jaar nadat zij hun vergunning kregen. Dit steeg tot 22% vier jaar na het verkrijgen van een vergunning. Deze stijging is ook te zien bij statushouders uit andere herkomstlanden. De stijging is voor een deel te verklaren doordat zij eerst het verplichte inburgeringstraject volgen. Een groot deel van de 12-18-jarige Syrische statushouders volgt onderwijs op mbo-niveau, doorgaans op mbo-1-niveau. Daarna vervolgen veel statushouders het onderwijs op mbo-2-4-niveau. Twee ontwikkelingen zijn zorgelijk: een aanzienlijk deel van de jongeren die als 17-jarigen een verblijfsvergunning kregen, verlaat het onderwijs zonder startkwalificatie zodra zij 18 zijn. Verder stromen kinderen van statushouders veel vaker dan kinderen gemiddeld in Nederland door naar het praktijkonderwijs.⁴³

Nederlandse taal

Uit onderzoek naar Syrische statushouders weten we dat steeds meer statushouders hun taal cursus afronden en ook slagen voor hun inburgeringsexamen. Wel hebben vrouwelijke Syriërs minder vaak de taal cursus afgerond. In 2019 had 49% van de Syrische vrouwen de taal cursus gevolgd en afgerond, bij de Syrische mannen was dat 56%. De beheersing van de Nederlandse taal is in de afgelopen jaren wel verbeterd. In 2017 gaven Syrische statushouders gemiddeld een 4,8 voor hun beheersing van het Nederlands, in 2019 ligt dit gemiddelde cijfer op 5,6 (op een schaal van 1-10).⁴⁴ Genderspecifieke cijfers zijn daarover niet bekend.

41 Sociaal en Cultureel Planbureau, *ibid.*

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

43 Sociaal en Cultureel Planbureau (2020), *ibid.*

44 Sociaal en Cultureel Planbureau, *ibid.*

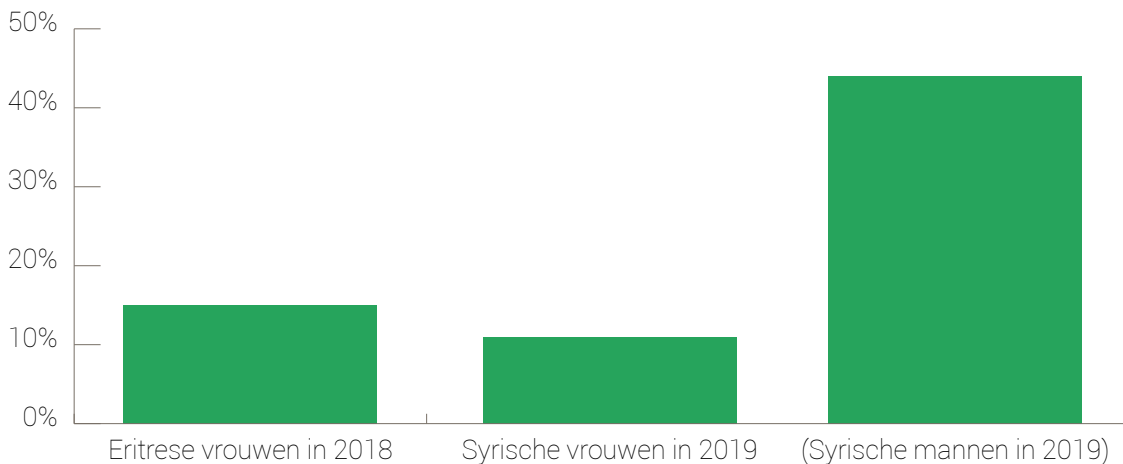




Arbeidsmarktpositie

De arbeidsparticipatie van vrouwelijke statushouders in Nederland is laag. In 2018 had 18% van de Eritrese vrouwen tussen de 20 en 65 jaar werk.⁴⁵ In 2019 had 11% van de vrouwelijke Syrische statushouders betaald werk. In 2017 was dat nog 4%. Het aandeel Syrische vrouwen dat werkt, is lager dan het aandeel mannen: 44% van de Syrische mannen werkte in 2019. Het aandeel werkende Syrische vrouwen is tussen 2017 en 2019 ook iets minder snel gestegen dan bij de mannen. Syriërs die als eerste aanvrager naar Nederland zijn gekomen, hebben vaker werk dan degenen die als nareiziger, vaak vrouw en kort(er) in Nederland, naar Nederland zijn gekomen. De arbeidsparticipatie van nareizigers is in 2019 laag maar stijgt ook minder snel dan bij de Syriërs die de eerste aanvraag hebben gedaan.⁴⁶

Arbeidsparticipatie (vrouwelijke) statushouders



Bijstandsuitkering

Wanneer statushouders zelfstandig in een gemeente wonen, kunnen ze, als zij (nog) geen inkomen uit werk hebben, een bijstandsuitkering aanvragen. Zij vallen daarmee onder de Participatiewet. Deze wet heeft als doel zo veel mogelijk mensen deel te laten nemen aan de arbeidsmarkt. Gemeenten zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van de wet en het ondersteunen van statushouders richting werk.⁴⁷ Statushouders die niet werken, ontvangen in principe een bijstandsuitkering. Van de Eritrese vrouwen tussen de 20 en 65 jaar, ontving in 2018 80% een uitkering.⁴⁸ Uit onderzoek onder Syrische statushouders blijkt dat vrouwen iets vaker dan mannen een bijstandsuitkering ontvangen. Van de vrouwelijke Syriërs die in 2014 in Nederland aankwamen, heeft in 2018 74% een bijstandsuitkering. Wel is te zien dat het

45 Centraal Bureau voor de Statistiek (2020). Jaarrapport Integratie 2020. Den Haag: SCP.

46 Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP), *ibid.*

47 Tinnemans, K., Gent, E. van, Avrić, B., & Groot, N. de (2020). Wat werkt bij het bevorderen van arbeidsparticipatie van statushouders? Utrecht: Kennisplatform integratie & Samenleving.

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



percentage van bijstandsuitkeringen daalt naarmate statushouders hier langer zijn. Zo hadden de Syrische vrouwen die zich in 2014 in Nederland vestigden in 2016 nog 93% een uitkering. Als we naar de verschillen tussen groepen kijken dan is de bijstandsafhankelijkheid bij Eritreeërs (zowel mannen als vrouwen) het hoogst: ongeveer 70% heeft drie jaar na het verkrijgen van zijn of haar vergunning een uitkering of pensioen als inkomstenbron. Van de Afghaanse statushouders heeft na drie jaar 42% een uitkering.⁴⁹

Belemmeringen voor (arbeids)participatie

De groep vrouwelijke statushouders en nareizigers is divers. De volgende vier belemmeringen voor (arbeids)participatie *kunnen* door (een deel van) hen worden ervaren.

1. Minder in beeld bij gemeente

De lage arbeidsparticipatie van vrouwelijke statushouders heeft niet alleen te maken met dat een groot deel van hen een grotere afstand tot de arbeidsmarkt heeft, maar ook omdat gemeenten zich om diverse redenen meer richten op mannelijke dan op vrouwelijke statushouders.⁵⁰ Uit onderzoek onder Syrische statushouders blijkt dat vrouwen minder vaak contact hebben met een klantmanager dan mannen: 36% van de vrouwen, 50% van de mannen.⁵¹ Dit ondersteunt het beeld dat vrouwen het risico lopen om minder in beeld te zijn bij de gemeente.

De begeleiding van de klantmanager richt zich vaak onbewust op de meest kansrijke persoon in het gezin. Vaak wordt gedacht dat dit de man is omdat hij meer werkervaring heeft of omdat ervan uit wordt gegaan dat de vrouw voor de kinderen zorgt. In het geval van een gezinsuitkering vinden de gesprekken over werken vaak (in eerste instantie) plaats samen met de man, die als hij al langer in Nederland is of (beter) Engels spreekt soms ook optreedt als tolk. In deze gespreksetting blijkt de man vaak het voortouw te nemen en niet zelden verwoordt hij dat buitenshuis werken voor zijn vrouw niet de bedoeling is. Voor klantmanagers is het vaak lastig te beoordelen in hoeverre vrouwelijke statushouders willen werken. Mannelijke statushouders zijn vaak ook wat langer in Nederland dan hun partner, die vaak als nareiziger naar Nederland is gekomen. Hierdoor hebben ze mogelijk een voorsprong als het gaat om de beheersing van de Nederlandse taal en zijn zij hier meer 'thuis' dan hun net gearriveerde partner.⁵² Wanneer een van de partners een baan heeft gevonden, gaat het gezin uit de bijstand. Dit betekent dat ook het traject van de andere partner, vaak de vrouw, vroegtijdig wordt afgebroken en dat de vrouw geen begeleiding meer ontvangt. De vrouwelijke statushouder verdwijnt dan meestal uit beeld bij de gemeente.⁵³

49 Sociaal en Cultureel Planbureau, *ibid.*

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

51 Sociaal en Cultureel Planbureau, *ibid.*

52 Gruijter, M. de, & Razenberg, I., *ibid.*

53 Verloove, J., & Vries, S. de (2020). *Ondersteuning bij de arbeidstoeleiding van vrouwelijke statushouders. Antwoord op veelgestelde vragen van gemeenten*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.



2. Willen minder vaak werken en zijn minder vaak op zoek naar werk

Uit onderzoek onder Syriërs komt naar voren dat mannen (56%) vaker aangeven te willen werken dan vrouwen (36%). Vrouwen (32%) zoeken ook minder vaak naar werk dan mannen (53%). Mannen en vrouwen hebben vaak dezelfde redenen waarom ze (nog) niet willen werken. De belangrijkste reden is het niet goed spreken van de Nederlandse taal. Uit KIS-onderzoek blijkt dat vrouwelijke statushouders wel vaak aangeven dat ze willen werken, maar sommigen maken het voorbehoud dat zij nog willen wachten tot zij beter Nederlands spreken of tot de kinderen wat ouder zijn.⁵⁴

3. Grotere afstand tot de arbeidsmarkt

De grotere afstand tot de arbeidsmarkt van een deel van de vrouwelijke statushouders heeft te maken met de volgende factoren:

- Vrouwelijke statushouders hebben vaak weinig tot geen (relevante) werkervaring in het land van herkomst en daardoor geen concreet beeld van wat hun mogelijkheden in Nederland zijn.
- Veel vrouwen (die een gezin hebben) stellen hun gezin voorop: eerst de kinderen naar school, de man aan het werk en een stabiele thuissituatie creëren.
- De eerste jaren ligt de nadruk op het halen van de inburgering en het leren van de Nederlandse taal.
- Traditionele rolverdeling in gezinnen waarbij vrouwen het leeuwendeel van de zorg voor het gezin op zich nemen.⁵⁵ Soms worden die rolpatronen bij aankomst in Nederland in het begin voortgezet.
- Psychische en fysieke klachten kunnen een rol kunnen spelen. Zo is bekend dat meer vrouwen dan mannen tijdens hun vlucht te maken hebben gehad met (seksueel) geweld.⁵⁶

4. Arbeidsmarktdiscriminatie

Uit jarenlang onderzoek is gebleken dat discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt een hardnekkig probleem is. Mensen met een Midden-Oosterse, (Noord-)Afrikaanse of Latijns-Amerikaanse herkomst worden het meest gediscrimineerd op de Nederlandse arbeidsmarkt. Zij worden minder vaak uitgenodigd voor sollicitaties dan mensen zonder migratieachtergrond, zelfs wanneer ze over exact dezelfde competenties beschikken.⁵⁷ Voor vrouwelijke statushouders die stappen willen maken richting een (betaalde) baan kan discriminatie een belemmering vormen.⁵⁸

54 Gruijter, M. de, & Hermans, L. (2019). *Op weg naar werk? Vrouwelijke statushouders en gemeenten over kansen en belemmeringen bij statushouders*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.

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

56 Amnesty (2016, 18 januari). *Vrouwen op de vlucht naar Europa slachtoffer van seksueel geweld en uitbuiting*. Geraadpleegd 1 juli 2020 via www.amnesty-international.be.

57 Thijssen, L., Coenders, M. en Lancee, B. (2019). *Etnische discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt*. *Mens en Maatschappij*, 94 (2), 141 – 176.

58 Merkens, N. (2020). *Op weg naar een discriminatievrije arbeidsmarkt*. Den Haag: VNG.





Leefsituatie

Psychische en fysieke gezondheid

Onderzoek wijst uit dat fysieke en mentale klachten de arbeidsparticipatie van statushouders belemmeren.⁵⁹ Gezondheidsproblemen komen bij statushouders heel veel voor en deze zijn ook in sterke mate van invloed op het al dan niet slagen voor de verplichte inburgering.⁶⁰ Uit onderzoek onder Syriërs blijkt dat Syrische vrouwen (35%) vaker dan mannen (24%) door lichamelijke gezondheid of door pijn bepaald werk of bepaalde bezigheden niet konden doen.⁶¹ De psychische ongezondheid is ook hoog. Wel is het aandeel vrouwelijke Syrische statushouders dat in de categorie 'psychisch ongezond' valt, licht gedaald van 46% in 2017 naar 43% in 2019. Ook geeft 26% van de Syrische vrouwen aan zich (heel) vaak eenzaam te voelen. 10% van de Syrische vrouwen ontvangen in 2019 hulp bij het omgaan met stress, somberheid of angst. Taalproblemen maar ook het moeilijk vinden om over angst, somberheid of stress te praten, worden als belangrijkste redenen genoemd waarom Syrische vrouwen geen hulp zoeken.⁶²

Over de gezondheidssituatie van Eritrese statushouders zijn geen kwalitatieve gegevens bekend. Wel lijken gezondheidsproblemen veelvuldig voor te komen.⁶³ Er zijn signalen over seksueel geweld, seksueel misbruik, beperkt anticonceptiegebruik en hoge incidentie van abortussen, vrouwelijke genitale verminking, onvoldoende gebruik van de geboortezorg en een hoge prevalentie van ongeplande zwangerschappen.⁶⁴ Het is ook bekend dat meer vrouwen dan mannen tijdens hun vlucht te maken hebben gehad met (seksueel) geweld.⁶⁵

Sociale contacten

Het is bekend dat (vrouwelijke) statushouders meer contact zouden willen hebben met Nederlanders. De taalbarrière, culturele verschillen en de wederzijdse beeldvorming staan regelmatig het aangaan van deze contacten in de weg.⁶⁶ Vrouwen hebben minder contact met Nederlandse vrienden en kennissen dan mannen. In 2019 had 50% van de Syrische vrouwen ten minste wekelijks contact, bij de mannen was dat 61%.

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

60 Razenberg, I., & Asmoredjo, J. (2019). De rol van gezondheid bij inburgering van statushouders. *Naar optimale ondersteuning van statushouders met gezondheidsproblemen in het nieuwe inburgeringsstelsel*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.

61 Sociaal en Cultureel Planbureau (2018), *ibid.*

62 Sociaal en Cultureel Planbureau (2020), *ibid.*

63 Razenberg, I., & Asmoredjo, J., *ibid.*

64 Jacob, Y. (2018). Eritrese vrouwen in de geboortezorg. Utrecht: Pharos.

65 Amnesty, *ibid.*

66 Sociaal en Cultureel Planbureau (2018), *ibid.*



Vooral in de beginperiode wanneer statushouders net in Nederland zijn, hebben ze veel contact met hun landgenoten die ook in Nederland wonen. Dit neemt licht af naarmate ze langer in Nederland zijn. Bijna de helft van de Syrische vrouwen heeft in 2019 ten minste wekelijks contact met Syrische vrienden of kennissen die ook in Nederland wonen. Ook heeft 69% van de Syrische vrouwen elke week contact met vrienden en/of familie die in Syrië wonen en meer dan de helft ook met vrienden en/of familie buiten Syrië en Nederland.⁶⁷

Financiële situatie

Veel statushouders leven, zeker in de beginperiode, van een bijstandsuitkering. 41% van de Syrische vrouwen geeft in 2019 aan dat ze te weinig geld hebben om rond te komen, dat is iets minder dan in 2017 (47%). Ook Eritrese statushouders hebben te maken met financiële problemen. Vaak zijn er grote schulden gemaakt voor de vlucht en is er een hoge druk om geld te sturen naar familie in Eritrea. Daarnaast kan er sprake zijn van verplichtingen tot taks en andere financiële bijdrages aan het Eritrese regime. Geldzorgen kunnen een bron van stress en schaamte zijn, die contacten buitenshuis in de weg staan.⁶⁸

Genderrollen

Sommige statushouders komen uit gemeenschappen waar traditionele opvattingen over man-vrouwrollen heersen. Zo is het stichten van een gezin en het krijgen van kinderen een uiterst belangrijk doel in traditionele Eritrese gemeenschappen. Traditionele normen gelden vooral op het platteland. Wel hebben Eritrese vrouwen daar naast huishoudelijke en (kinder)zorgtaken ook specifieke taken in de landbouw en werken zij aanzienlijk meer uren per week dan mannen.⁶⁹

Ook in sommige gezinnen van statushouders, zeker wanneer ze net in Nederland gevestigd zijn, geldt een traditionele rolverdeling tussen mannen en vrouwen waarbij de vrouw het leeuwendeel van de zorg voor het gezin op zich neemt.⁷⁰ Wel zijn Syrische statushouders tussen 2017 en 2019 wat progressiever gaan denken over man-vrouwrollen. Bij lager opgeleiden is de grootste toename te zien.⁷¹

67 Sociaal en Cultureel Planbureau (2020), *ibid.*

68 Ferrier, J., Kahmann, M., & Massink, L. (2017). *Jullie Nederlanders hebben voor alles een systeem. Handreiking voor ondersteuning van Eritrese nieuwkomers bij hun integratie.* Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.

69 Ferrier, J., Kahmann, M., & Massink, L., *ibid.*

70 Sociaal en Cultureel Planbureau (2018), *ibid.*

71 Sociaal en Cultureel Planbureau (2020), *ibid.*



Vrouwelijke oudkomers



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 zogenoemde 'gender gap'.⁷² 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).

72 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.⁷³



Demografische kenmerken

Herkomst

In oktober 2020 zijn er in Nederland ruim 675 duizend eerste generatie vrouwen met een niet-westerse migratieachtergrond.⁷⁴ 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.⁷⁵

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.⁷⁶ 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.⁷⁷

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%.⁷⁸

73 Andriessen, I., Gijsberts, M., Huijnk, W., & Nicolaas H. (2017). *Gevlucht met weinig bagage. De leefsituatie van Somalische Nederlanders*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

74 Centraal Bureau voor de Statistiek <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/37325/table?fromstatweb>, geraadpleegd op 2 november 2020.

75 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.

76 Bakker, L., & Dagevos, J. (2017). Arbeidmarktparticipatie 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).

77 Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2019). *Factsheet verschillen arbeidsmarkt, uitkeringen en re-integratie mannen en vrouwen*. Den Haag: Rijksoverheid.

78 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.⁷⁹ 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.⁸⁰ Bij vluchtelingengroepen als Somaliërs en Afghanen, die wat recenter naar Nederland kwamen dan de klassieke migrantengroepen, zijn vrouwen gemiddeld jong.⁸¹ Ook vrouwelijke nuggers zijn relatief jong, dat valt met name op onder de Turkse en Marokkaanse vrouwelijke nuggers.⁸²

Als we leeftijd relateren aan arbeidsparticipatie, dan hebben oudere laagopgeleide vrouwen (van vrijwel elke migratieachtergrond) de grootste achterstand ten opzichte van personen zonder migratieachtergrond.⁸³ 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.⁸⁴

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.⁸⁵ 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).⁸⁶ 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.⁸⁷

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.⁸⁸

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

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

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

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

83 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.

84 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.

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

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

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

88 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.⁸⁹

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.⁹⁰ 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%).⁹¹

Taalbeheersing

Beheersing van de Nederlandse taal is naast werkervaring en opleiding een belangrijke competentie die van invloed is op de arbeidsparticipatie.⁹² 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%).⁹³ Ook is bekend dat vrouwen met een Somalische achtergrond de taal relatief slechter beheersen dan mannen uit hetzelfde herkomstland.⁹⁴

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

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

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

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

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

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





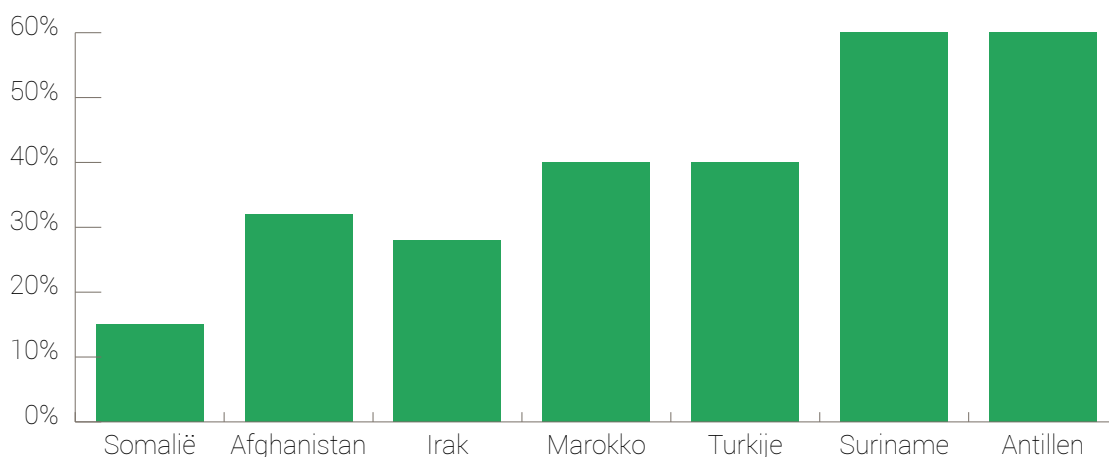
Arbeidsmarktpositie

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 achtergrond⁹⁵

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.⁹⁶ In 2015 had 18% van de vrouwelijke Somaliërs een betaalde baan.⁹⁷

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.⁹⁸

Arbeidsmarktparticipatie vrouwelijke oudkomers naar herkomst



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

96 Bakker et al., *ibid.*

97 Andriessen et al., *ibid.*

98 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.⁹⁹ 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.¹⁰⁰

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.¹⁰¹

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%.¹⁰²

99 Werff et al., *ibid.*

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

101 Andriessen et al., *ibid.*

102 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.¹⁰³ 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%.¹⁰⁴

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.¹⁰⁵

Migrantengroepen die gemiddeld een jonge leeftijd hebben, zoals Somaliërs, rapporteren een relatief goede gezondheid in vergelijking met andere migrantengroepen.¹⁰⁶ 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.¹⁰⁷

Sociale contacten

Het sociale netwerk speelt een belangrijke rol bij het vinden van een baan.¹⁰⁸ 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.¹⁰⁹ 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.¹¹⁰

103CBS/SCP (2018), *ibid.*

104Cloin, *ibid.*

105Centraal Bureau voor de Statistiek (2018), *ibid.*

106Andriessen et al., *ibid.*

107Centraal Bureau voor de Statistiek (2020), *ibid.*

108Machin, S., & Manning, A. (1999). The causes and consequences of longterm unemployment in Europe. In: *Handbook of labor economics*, vol. 3, p. 3085-3139.

109Razenberg et. al, *ibid.*

110Centraal 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.¹¹¹

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.¹¹² 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%.¹¹³

111 Andriessen et. al, *ibid.*

112 Andriessen et. al, *ibid.*

113 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