



WIJ WILLEN GEWOON MEEDOEN

ARBEIDSPARTICIPATIE VAN GEZINSMIGRANTES



CORINE VAN EGTEN
SABINE KRAUS
MIRANDA DELIS

SHARING THE PAST
DEBATING THE PRESENT
CREATING THE FUTURE

atria
KENNISINSTITUUT
VOOR EMANCIPATIE EN
VROUWENGESCHIEDENIS

Atria is hét kennisinstituut voor emancipatie en vrouwengeschiedenis. We verzamelen en delen kennis over emancipatie, feminisme en diversiteit. Zo leveren we een bijdrage aan de emancipatie van vrouwen, in al hun verscheidenheid. We hebben een uitgebreide collectie over de geschiedenis van de vrouwenbeweging en over de ontwikkeling van emancipatie, wereldwijd. We doen onderzoek, geven advies en ontwikkelen programma's om het maatschappelijke en politieke debat te stimuleren.

Kijk voor meer informatie over Atria en over onze bibliotheek en het archief in Amsterdam op www.atria.nl.

Atria. Sharing the past, debating the present, creating the future.

WIJ WILLEN GEWOON MEEDOEN

ARBEIDSPARTICIPATIE VAN GEZINSMIGRANTES

CORINE VAN EGTEN

SABINE KRAUS

MIRANDA DELIS

INHOUD

1.	INLEIDING	6
1.1	ARBEIDSMARKTPOSITIE VAN MIGRANTENVROUWEN	7
1.2	BEELDVORMING	9
	HET VERHAAL VAN MATANA	14
2.	AMBITIES	18
2.1	VERANDERENDE AMBITIES	21
2.2	AMBITIES GEREALISEERD?	23
	HET VERHAAL VAN HANAN	30
3.	NEDERLANDSE TAAL	34
3.1	INFORMELE ONDERSTEUNING BIJ TAALVERWERVING	37
3.2	FORMELE ONDERSTEUNING	39
	HET VERHAAL VAN ANASTASIA	52
4.	OPLEIDING	56
4.1	INFORMELE ONDERSTEUNING	62
4.2	FORMELE ONDERSTEUNING	62
	HET VERHAAL VAN AYESHA	66
5.	PERSOONLIJKE OMSTANDIGHEDEN	70
5.1	MOEDERSCHAP	70
5.2	LICHAMELIJKE EN PSYCHISCHE KLACHTEN	74

5.3	OPTIMISME EN ZELFVERTROUWEN	76
5.4	EIGEN INITIATIEF	78
5.5	INFORMELE ONDERSTEUNING	84
5.6	FORMELE ONDERSTEUNING	86
	HET VERHAAL VAN SAHILA	80
	HET VERHAAL VAN AWA	92
6.	DE ARBEIDSMARKT OP	96
6.1	ECONOMISCHE CRISIS	96
6.2	TIJDELIJKE BANEN	97
6.3	GEBREK AAN ERVARING	98
6.4	MANIER VAN SOLLICITEREN	98
6.5	DISCRIMINATIE	100
6.6	INFORMELE ONDERSTEUNING	102
6.7	FORMELE ONDERSTEUNING TIJDENS DE INBURGERING	104
6.8	FORMELE ONDERSTEUNING NA DE INBURGERING	106
	HET VERHAAL VAN SAHAR	118
7.	SLOTBESCHOUWING	122
	HET VERHAAL VAN CHARED	126
	COLOFON	130

INLEIDING

'ALS IK OOK EEN BAAN HEB IS GEEN VERSCHIL
TUSSEN IK EN MIJN NEDERLANDSE BUURVROUW.
IK VOEL MIJ ECHT THUIS.'

Vrouwelijke migranten die naar Nederland komen hebben vaak de ambitie om te gaan werken of verder te leren. Maar in de praktijk hebben ze minder vaak een betaalde baan dan mannelijke migranten. En ook nog altijd minder dan autochtone vrouwen of vrouwen uit de tweede generatie migranten¹.

Hoe komt het dat veel migrantes hun ambities niet kunnen realiseren op de arbeidsmarkt? En hoe zouden ze hun capaciteiten optimaal in kunnen zetten? Deze publicatie geeft inzicht in de ambities van migrantes en de obstakels die ze tegenkomen bij het zoeken naar werk. Ook biedt deze publicatie aanknopingspunten voor gemeenten en maatschappelijke organisaties om deze vrouwen op weg te helpen.

De informatie is verzameld via interviews met 25 vrouwen, aangevuld met bestaande onderzoeksliteratuur. Daarnaast is een expertmeeting gehouden met vertegenwoordigers van gemeenten en maatschappelijke organisaties, om de uitkomsten te kunnen vertalen naar aanbevelingen.

1.1 ARBEIDSMARKTPOSITIE VAN MIGRANTENVROUWEN

Migrantenvrouwen hebben een relatief slechte positie op de arbeidsmarkt: 44% van de niet-westerse migrantenvrouwen heeft een betaalde baan, tegenover 56% van de niet-westerse migrantenmannen en 63% van de autochtone vrouwen². Westerse migrantenvrouwen lijken meer op autochtone vrouwen qua arbeidsparticipatie: van hen werkte 57% in 2013³. Daarbij moeten we wel opmerken dat westerse migrantes relatief vaak als arbeidsmigrant naar Nederland komen en dus al een baan hebben bij hun migratie. En binnen de groep niet-westerse vrouwen zijn er grote verschillen naar land van herkomst, reden van migratie en de migratiegeneratie.

Van alle mannelijke vluchtelingen in Nederland had eind 2011 42% een baan, van de vrouwen 27%⁴. En meer specifiek: van de vluchtelingenvrouwen uit Afghanistan werkt ongeveer 24% en uit Somalië ongeveer 14%⁵. Voor de eerste generatie van vier grote vluchtelingengroepen (Afghanen, Iraniërs, Irakezen en Somaliërs) neemt het aandeel werknemers duidelijk toe naarmate zij langer in Nederland verblijven⁶.

Binnen ongeveer een jaar na aankomst in Nederland werkte in 2005 56% van de mannelijke huwelijksmigranten. Bij de vrouwelijke huwelijksmigranten was dat slechts 14%⁷. En bij vrouwelijke migranten uit Turkije en Marokko is er een duidelijk verschil tussen de eerste en tweede generatie (los van verblijfsduur): in de leeftijdsgroep 25-45 jaar werkten in 2011 vijf op de tien vrouwen uit de eerste generatie en zeven op de tien vrouwen uit de tweede generatie⁸.

Ten opzichte van autochtone vrouwen hebben eerste generatie migrantenvrouwen vaak minder kennis van de Nederlandse taal, van de arbeidsmarkt en van mogelijke ondersteuning en bovendien worden ze vaker gediscrimineerd bij sollicitaties⁹. Ten opzichte van mannelijke migranten worden migrantenvrouwen weliswaar minder vaak gediscrimineerd door potentiële werkgevers, maar ze zijn vaker als gezinsmigrant naar Nederland gekomen in plaats van als arbeidsmigrant. Daardoor hebben ze vaker geen eigen inkomen en zijn 'nugger', dat wil zeggen: niet uitkeringsgerechtigd.

Zeker sinds de inkomenseis die de inburgeringswet 2007 stelt aan de partner die al in Nederland woont. Daarnaast bleek in 2010 dat vrouwen minder vaak dan mannen het inburgeringsexamen behaald hadden¹⁰.

Toch is tussen 2001 en 2011 het aantal niet-westerse migrantenvrouwen met een baan 4 procentpunten gestegen van 42 naar 46%¹¹. En van westerse migrantenvrouwen zelfs met 10%¹². Deze aantallen zijn weer iets gedaald na 2011, wat in lijn ligt met de arbeidsparticipatie van andere vrouwen en mannen. Maar er is dus wel degelijk een flinke groep vrouwelijke migranten die graag wil werken. Wie zijn deze vrouwen? Hoe ziet hun verhaal er uit sinds ze het plan opvatten om naar Nederland te komen? En lukt het ze ook om zelf een baan te vinden?

Wij hebben ons bij beantwoording van deze vragen gericht op vrouwen die minder dan tien jaar in Nederland zijn. Veel van hun ervaringen zullen ook relevant zijn voor vrouwen die hier al veel langer zijn. Maar we willen vooral inzicht geven in de groep vrouwen die onder het huidige overheidsbeleid op de arbeidsmarkt probeert in te stromen. Het overheidsbeleid is sinds 2000 gericht op het beperken van de instroom van migranten. Vooral de groep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en zonder andere middelen van bestaan wordt daarbij geweerd. Sindsdien kunnen huwelijksmigranten alleen immigreren als hun partner in Nederland hen kan onderhouden. D.w.z. dat deze partner minstens het minimumloon moet verdienen. Sinds 2006 is ook een bepaalde kennis van de Nederlandse taal en samenleving vereist, die getoetst wordt via de inburgeringsexamens. Verder zijn de asielpcedures aangescherpt en moeten ook vluchtelingen met een tijdelijke verblijfsvergunning het inburgeringsexamen halen.

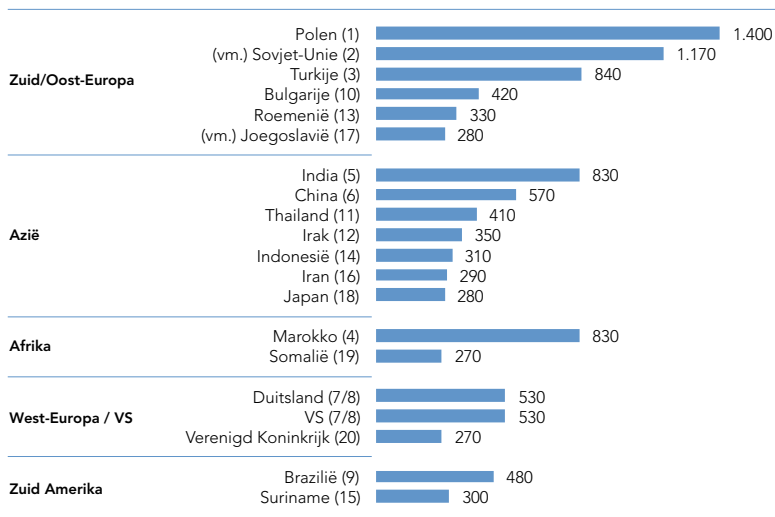
Het beleid is er op gericht om een kansrijkere groep migranten toe te laten. Betekent dit ook dat het de recente migrantes lukt om een goede positie op de arbeidsmarkt te verwerven? De vrouwen die wij hebben gesproken hebben allemaal hun inburgering afgerond. Daarmee zou de basisvoorwaarde voor integratie in theorie voltooid zijn. Maar wat hebben ze, naast het

inburgeringsexamen, nog meer nodig om optimaal te kunnen participeren? En wat zouden de rijksoverheid, gemeenten, het onderwijs en andere instanties kunnen doen om vrouwelijke migranten te helpen? We volgen in deze publicatie de lijn van het huidige overheidsbeleid, zoals dat bijvoorbeeld uit de Wet Maatschappelijke Ondersteuning en het inburgeringsbeleid tot uiting komt: we kijken per hoofdstuk eerst naar wat deze vrouwen zelf al in huis hebben en wat ze doen om betaald werk te vinden. Vervolgens kijken we of hun omgeving hen kan ondersteunen waar nodig via informele ondersteuning. Tot slot kijken we welke formele ondersteuning ze hebben gekregen en welke ze nog nodig hebben.

1.2 BEELDVORMING

Beeldvorming over vrouwelijke migranten, en dan vooral over huwelijksmigranten, speelt een grote rol bij de kansen die vrouwen krijgen in Nederland. De typische vrouwelijke migrant is in de ogen van veel mensen

20 grootste immigratielanden van gezinsmigrantes (21-plus), 2011 (met rangnummer)



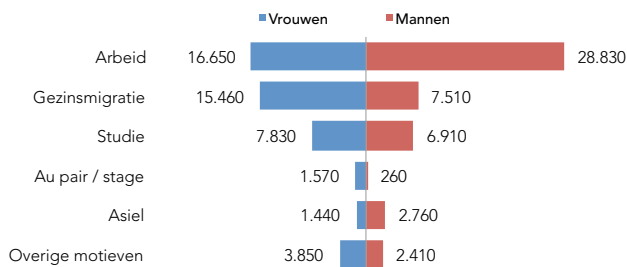
Bron: CBS Statline

een 'importbruid' uit Turkije of Marokko, die een gezin wil stichten en daarvoor wil zorgen. Als het overheidsbeleid echter te veel uitgaat van dit stereotype beeld en te weinig aandacht heeft voor de diversiteit binnen de groep migrantenvrouwen, bestaat het risico dat specifieke behoeften, problemen, wensen en capaciteiten van een groot deel van deze vrouwen miskend worden, zo geeft Melanie Eijberts aan in haar proefschrift¹³. Deze huwelijksmigranten uit Marokko en Turkije vormen echter maar een kleine groep; de groep vrouwen die vanwege een huwelijk of gezin naar Nederland komt, is veel gevarieerder. De top 10 van landen waar in 2011 vrouwelijke gezinmigranten vandaan kwamen, bestaat uit Polen, de Sovjet Unie, Turkije, India, Marokko, China, Duitsland, de Verenigde Staten, Brazilië en Bulgarije. (zie de grafiek)

Wat wel klopt, is dat er in het kader van huwelijksmigratie meer vrouwelijke dan mannelijke migranten hierheen komen. In 2011 ging het om 29% van de vrouwelijke immigranten, tegenover 15% van de mannelijke immigranten (Atria 2013, cijfers 2011). Dat komt voor een groot deel door autochtone Nederlandse mannen die trouwen met vrouwen uit vooral Thailand, de Filipijnen, Brazilië, en Rusland. Dat deze vrouwen hierheen komen om zich bij een partner in Nederland te voegen, wil echter zeker niet zeggen dat zij alléén echtgenote en huisvrouw willen zijn. Hun ambities beschrijven we in het volgende hoofdstuk.

Migranten (21-plus) naar motief, 2011

(totaal ca. 47.000 vrouwen en 49.000 mannen)

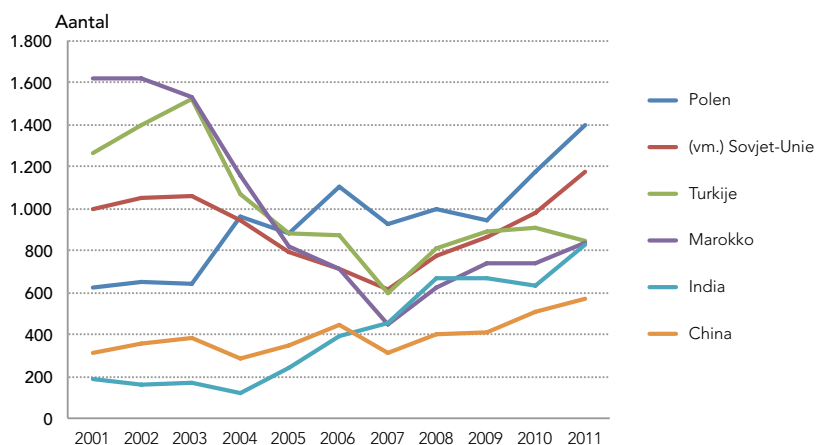


NB: Onder 'Overige motieven' vallen niet-economisch actieven (bv. gepensioneerden) en mensen die voor een medische behandeling komen.

Bron: CBS Statline

De veranderde wetgeving heeft tijdelijk een flinke daling in het aantal vrouwelijke gezinsmigrantes veroorzaakt, maar in 2011 was dit aantal weer terug op het niveau van 2000 en 2002. Wel heeft er een duidelijke verschuiving plaatsgevonden qua herkomstlanden: in 2000 kwamen vrouwen in het kader van gezinsvorming of –hereniging voornamelijk uit Marokko, Turkije en Suriname, maar sinds 2002 zijn dat er aanzienlijk minder. In 2011 was er meer variatie qua land van herkomst. Polen en de voormalige Sovjet Unie waren toen de belangrijkste ‘toeleveranciers’. Turkije, Marokko en India kwamen daarna op een bijna gedeelde derde plaats, maar ook China, Duitsland, de Verenigde Staten en Brazilië waren in 2011 belangrijke herkomstlanden.

Gezinsmigrantes (6 grootste landen in 2011)



Bron: CBS Statline

Een specifiek type gezinsmigranten is naar Nederland gekomen voor gezinshereniging met een eerder gevluchte partner of ouder. Van de migranten die in Nederland asiel aangevraagd hebben, is ongeveer een derde deel vrouw. Uit de belangrijke vluchtelingenlanden zoals Afghanistan, Irak, Iran, voormalig Joegoslavië en Somalië zijn tussen 2002 en 2011 aanzienlijk meer vrouwelijke gezinsmigranten (volgmigranten) dan vrouwelijke asielzoekers

gekomen¹⁴. In deze publicatie kijken we ook naar deze groep vrouwen, omdat hun arbeidsmarktpositie vaak overeenkomt met die van andere gezinsmigrantes.

Wat klopt in de beeldvorming is dat vrouwen minder vaak dan mannen als arbeidsmigrant naar Nederland komen. Hoewel in 2011 het aantal vrouwelijke arbeidsmigranten was verdrievoudigd sinds 2001, was 30% van de vrouwelijke migranten een arbeidsmigrant (tegenover 50% van de mannelijke immigranten)¹⁵. Arbeidsmigranten hebben al een werkgever in Nederland voordat zij hier daadwerkelijk naar toe komen. Daarom hebben we geen arbeidsmigrantes geïnterviewd: de weg naar arbeidsparticipatie speelt bij hen niet in Nederland. Om dezelfde reden hebben we ook geen gezinsmigrantes uit West-Europese landen of de Verenigde Staten geïnterviewd, hoewel dit de grootste groepen migranten zijn. Ook zij hebben een relatief kleine afstand tot de Nederlandse arbeidsmarkt, omdat zij al gewend zijn aan het leven, leren en werken in een westerse samenleving. Bovendien is hun taal verwant aan het Nederlands, waardoor ze minder moeite zullen hebben om zelfstandig de taal te leren.

In deze publicatie kijken we dus naar de groep gezinsmigrantes die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Omdat deze groep onder de huidige wetgeving geen recht heeft op een uitkering (hun partner moet immers minstens het minimumloon verdienen) krijgen ze dus bijna geen begeleiding vanuit de re-integratievoorzieningen van gemeente of UWV.

Omdat we recht willen doen aan de diversiteit van recente gezinsmigrantes, hebben we vrouwen uit verschillende herkomstlanden geïnterviewd: van de stereotype landen Marokko en Turkije, tot minder voor de hand liggende landen als Senegal of Pakistan. Maar ook hebben we vrouwen met zeer verschillende migratieverhalen geïnterviewd: van een Filipijnse die getrouwd is met een autochtone Nederlander, tot een Afgaanse die haar naar Nederland gevluchte gezinsleden is gevolgd.

- 1 CBS (2012). *Jaarrapport Integratie 2012*. Den Haag: CBS.
- 2 CBS Statline
- 3 idem.
- 4 *Vluchtelingenwerk Nederland* (2013) Nieuwe cijfers arbeidsparticipatie vluchtelingen.
<https://www.vluchtelingenwerk.nl/actueel/nieuws/nieuwe-cijfers-arbeidsparticipatie-vluchtelingen>
- 5 Huijnk, W., M. Gijsberts & J. Dagevos (2014) *Jaarrapport integratie 2013*. Den Haag: SCP
- 6 CBS (2012). *Jaarrapport Integratie 2012*. Voorburg: CBS.
- 7 WODC en Indiac (2009). *Internationale gezinsvorming begrensd? Een evaluatie van de verhoging van de inkomens- en leeftijdseis bij migratie van buitenlandse partners naar Nederland*. Den Haag: Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum en IND Informatie- en Analysecentrum.
- 8 Merens, A., M. Hartgers & M. van den Brakel (2012) *Emancipatiemonitor 2012*. Den Haag: SCP/ CBS
- 9 Andriessen, I., E. Nievers & J. Dagevos (2012) *Op achterstand. Discriminatie van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt*. Den Haag: SCP.
 Huijnk, W. & J.Dagevos (2012) *Dichter bij elkaar? De sociaal-culturele positie van niet-westerse migranten in Nederland*. Den Haag: SCP.
- 10 Significant (2010). *Evaluatierapport Inburgering in Nederland. Barneveld: Significant*.
- 11 Huijnk, W., M. Gijsberts & J. Dagevos (2014) *Jaarrapport integratie 2013*. Den Haag: SCP
- 12 CBS Statline
- 13 M. Eijberts (2013) *Migrant women shout it out loud*.
- 14 CBS Statline
- 15 Atria (2013) *Factsheet Migratie- en etniciteitscijfers. Welke informatie voor welk beleidsthema?*
http://www.atria.nl/epublications/IAV_B00107909.pdf#search=%20etniciteitscijfers



AMBITIEUS GENOEG

De Thaise Matana is leergierig, ambitieus en ondernemend. In Thailand resulteerde dit in een universitair diploma en goede banen als stewardess en bij de Thaise overheid. Sinds ze in Nederland woont met haar Nederlandse man, heeft ze moeite om werk te vinden op hetzelfde niveau als in Thailand had. Soms zitten de Nederlandse mentaliteit en taal haar dwars bij het vinden van een baan. Daardoor werkt ze nu als freelancer vanuit huis, maar dit betekent niet dat ze haar ideale baan uit haar hoofd heeft gezet.

PROBLEMEN MET DE TAAL

Toen Matana naar Nederland kwam was ze niet van plan om stil te zitten. Ze ging taallessen op een hoger niveau volgen om het Nederlands zo goed mogelijk onder de knie te krijgen. Dat is ook zeker gelukt, al is ze daar zelf niet altijd even zeker over. Bij het solliciteren zit de taal haar steeds in de weg, ook omdat werkgevers hoge eisen stellen aan het taalniveau van hun werknemers. Daarnaast weerhoudt voor haar gevoel ook het feit dat ze nog nooit in een Nederlands bedrijf heeft gewerkt haar om de ideale baan te vinden. Ondertussen doet ze er van alles om haar taalvaardigheid te perfectioneren, door vrijwilligerswerk te doen en zelf cursussen te volgen.

OVERGEKWALIFICEERD

Het Nederlands is niet het enige dat Matana heeft bijgeleerd sinds ze in

Nederland woont. Inmiddels prijken ook een cursus Duits, Frans, een Master in migratie en een summer school in Brussel op haar CV. Matana had al een Bachelor- en Masterdiploma, ze houdt er dus erg van om zichzelf te ontwikkelen. Ironisch genoeg is juist dit ook wel eens een obstakel bij het solliciteren: ze is vaak overgekwalificeerd. Ze kent veel vrouwen zoals zij, hoogopgeleid maar toch niet in staat om een baan te vinden. Ze kunnen qua taalniveau niet concurreren met geboren Nederlanders, maar willen ook geen genoegen nemen met een baan op een lager niveau. Ze merkt dat werkgevers bang zijn om haar aan te nemen voor een baan die onder haar niveau ligt, waardoor ze in een soort 'Catch-22' situatie zit.

SOLLICITEERCULTUUR

Matana's eerste baan in Nederland was bij de Thaise ambassade als studentencoördinator. Maar daar stopte ze mee toen haar kinderen werden geboren en de reistijd van twee uur per dag een probleem begon te worden. Bovendien vond ze haar werk na een aantal jaren niet uitdagend genoeg meer. De Thaise taal en cultuur kent ze immers al op haar duimpje. Aan haar ambities en actieve houding ligt het dus in elk geval niet. Wel heeft ze moeite met de Nederlandse cultuur van het solliciteren. Matana is niet gewend om zichzelf zo te moeten verkopen. Daar is ze van nature te bescheiden voor. Wat dat betreft weet ze dat ze in een lastige positie zit als het aankomt op het vinden van een passende baan, ook al omdat ze moeder is. Het liefst zou ze vier dagen werken, op haar eigen niveau en in haar interessegebied, bij een werkgever die het taalprobleem niet als barrière ziet. Maar dat is helaas lastig te vinden.

IDEALE BAAN

Matana hoopt op een internationale omgeving, waar ze zich verder kan ontwikkelen. Ze heeft nooit hulp gehad bij het solliciteren, maar tot nu toe is ze er zelf toch wel aardig uitgekomen. Al zou Matana het wel goed vinden als er bij het integratietraject wordt gekeken naar het opleidingsniveau van de migranten, zodat ze niet tussen wal en schip vallen. Toch houdt ze hoop en ze is er van overtuigd dat ze ooit haar ideale baan zal vinden.

'ZE ZEGGEN
NIET DIRECT
DAT HET
AAN MIJN
NEDERLANDS
LIGT, MAAR
TOCH LUKT
HET NIET OM
EEN BAAN TE
VINDEN.'

2 AMBITIES

In 2008 verscheen het onderzoek van Joke Van der Zwaard¹: 'Gelukzoekers. Vrouwelijke huwelijksmigranten in Nederland'. Hierin draait het om het perspectief van de huwelijksmigrante zelf: wat zijn haar ervaringen, wensen en ambities? Het blijkt dat veel huwelijksmigrantes van tevoren verwachten dat zij in Nederland kansen zullen krijgen om zich verder te ontwikkelen. In eigen land was hun familie bijvoorbeeld te arm, waren hun ouders te streng of was de geografische afstand tot de vervolgopleiding te groot om door te studeren. Zij hopen dat ze in Nederland betere kansen zullen hebben.

De door Atria geïnterviewde vrouwen zijn geselecteerd op hun wens om betaald werk te doen. Maar de achtergronden van hun ambities verschillen nogal. Sommige vrouwen zijn naar Nederland gekomen met het idee snel op zoek te gaan naar werk. Anderen kwamen in de eerste instantie alleen om een gezin te stichten en kregen pas later het idee om aan het werk te willen. Voor die eerste groep, meestal hoger opgeleide vrouwen, is het vaak vanzelfsprekend dat een vrouw werkt. Hun moeders en andere vrouwelijke familieleden in het land van herkomst werkten vaak ook. *'Dan vind je gewoon raar om beetje thuis te zitten'*, aldus een van hen. Voor de tweede groep, meestal lager en middelbaar opgeleiden, is betaald werk veel minder

belangrijk. Zij zien hun rol in eerste instantie als moeder. Pas wanneer de kinderen wat groter zijn, of wanneer het inkomen van de partner te laag blijkt te zijn, gaan ze op zoek naar werk. Een derde groep vrouwen tot slot kwam naar Nederland met het plan om eerst een (vervolg)opleiding te gaan doen, al dan niet gecombineerd met de zorg voor kinderen.

Dat veel huwelijksmigrantes op den duur willen gaan werken, wordt bevestigd door een onderzoek onder potentiële inburgeraars in Amsterdam. Van de vrouwen onder de 45 jaar (met reguliere verblijfsstatus) wilde weliswaar ruim de helft op dat moment niet werken, maar van hen gaf 67% aan dat zij in de toekomst wel wilden gaan werken (Brink e.a., 2009). De groep jonge huwelijksmigrantes is gemotiveerd voor een inburgerings- c.q. taal cursus, liefst in de buurt. 98% zegt een cursus nodig te hebben. Zij scoren daarmee hoger dan alle andere profielen, zoals vluchtelingen of oudere mannen en vrouwen.

In een onderzoek van het Verwey-Jonker Instituut is aan vrouwelijke nuggers (niet-uitkeringsgerechtigde werklozen) gevraagd of zij nu of in de toekomst zouden willen werken. Zeven op de tien wilden dat inderdaad. Bij jonge vrouwen met een middelbare of hogere opleiding lagen deze cijfers nog hoger. Opvallend is dat binnen die groep de allochtone vrouwen zich sterker oriënteren op betaald werk, en ook al vaker op zoek zijn naar werk. Zij hebben bovendien de meest expliciete ideeën over hoe zij via werk vooruit kunnen komen². Laagopgeleide vrouwen zonder baan zeggen vaak dat zij niet kunnen of willen werken³.

De motivatie om te willen werken is soms heel basaal: er moet gewoon geld verdiend worden, zo blijkt uit onze interviews. Dit geldt vooral voor de vrouwen die geen partner hebben en zelf voor hun inkomen moeten zorgen. Maar veel vaker wordt betaald werk genoemd als een manier om invulling te geven aan de dag, om iets nuttigs te doen te hebben en niet de hele dag thuis te hoeven zitten. Sociale contacten zijn ook een belangrijke reden om te willen werken en

een paar vrouwen zien betaald werk ook als een manier om zich te ontplooien, te ontwikkelen of om onafhankelijk te zijn. Tot slot willen enkele hoogopgeleide vrouwen graag hun opgedane kennis en vaardigheden inzetten en hun opleiding verzilveren. Een Filipijnse vertelt: *'It is a matter of you have invested so much in your studies and you just have to make do of yourself. You are that investment.'* Een ander zegt: *'Ja, ik heb mijn hele leven[...] 21 jaar gestudeerd. Dus het is niks voor niks om thuis te blijven.'*

Iedere migrante heeft haar eigen redenen om te willen werken; soms is dit voornamelijk een financiële reden, maar veel vaker gaat het er om een nuttige bezigheid te hebben, sociale contacten op te doen en/of zichzelf te ontplooien.

De vrouwen die een opleiding willen volgen, hebben vaak hoge ambities wat het niveau betreft: meestal willen ze een hbo of universitaire opleiding doen. Dat zelfde beeld kwam naar voren uit een onderzoek onder meisjes uit etnische minderheidsgroepen⁴. Voor een deel van de migrantenvrouwen lijkt een hoog opleidingsniveau haalbaar, gezien hun vooropleiding. Maar bij enkelen van hen is het de vraag of het starten met een hbo-opleiding werkelijk de beste manier is om een geschikte plek op de arbeidsmarkt te krijgen, gezien hun lage vooropleiding, hun iets hogere leeftijd en hun geringe werkervaring.

Het stereotype beeld van de migrantenvrouw die niet mag werken of studeren van haar man wordt slechts door een van de vrouwen bevestigd. Zij is inmiddels gescheiden en zoekt werk, maar heeft de eerste tien jaar in Nederland geen stappen richting participatie kunnen ondernemen en heeft dus haar verpleegkunde opleiding uit het land van herkomst nog niet kunnen benutten. Een andere migrante houdt nog een slag om de arm of ze inderdaad de gewenste hbo-opleiding zal kunnen afronden: ze zou dan nog minstens vijf jaar moeten studeren en ze is inmiddels verloofd. Ze weet niet of haar schoonfamilie het belangrijk vindt dat ze haar opleidingswensen realiseert.

Niet-betaald werk of vrijwilligerswerk lijkt niet erg populair onder de vrouwen die we hebben geïnterviewd. Hoewel bijna de helft van hen wel vrijwilliger is of is geweest, heeft betaald werk duidelijk de voorkeur. Soms zien ze vrijwilligerswerk als een opstap naar werk, als een mogelijkheid om te laten zien wat ze kunnen: *'Maakt niet uit, de grootste mannen van onze geschiedenis zijn begonnen met poetsen. En als ik het kan, en ze weten dat ik het kan, kan ik groeien', aldus een Roemeense. Ook zien sommigen vrijwilligerswerk wel als een manier om ervaring op te doen of om de taal beter te leren spreken, maar meestal niet als langdurige activiteit. Voor enkelen is de taal juist een obstakel: zij denken dat vrijwilligerswerk nog te moeilijk voor hen is omdat ze nog te weinig Nederlands spreken.*

Helpen met activiteiten op de school van de kinderen willen meerdere vrouwen wel doen. Een Marokkaanse: *'Ja, tuurlijk. Voor mijn taal, voor mijn informatie. Tuurlijk. Ik ben in Marokko geboren, en het is niet bekend voor mij, het systeem. [...] De school is wel anders, het systeem is anders. Dus ik wil wel graag gewoon meedoen.'*

En enkele vrouwen zouden zelfs wel in de gemeenteraad willen. Een van hen zegt: *'Ik vind dat wel leuk om beslissingen te nemen om eh, ja, goed kijken wat goed is voor de mensen. Dat vind ik wel belangrijk. Bijdragen aan cultuur en een nieuw land. Zeg maar, iets goeds te doen, voor de mensen.'*

2.1 VERANDERENDE AMBITIES

De ambities die deze vrouwen hadden toen ze naar Nederland migreerden, blijken soms te veranderen als ze hier eenmaal wonen. Vooral het moederschap blijkt een reden om de ambities bij te stellen. Zowel in negatieve als in positieve zin. Sommige vrouwen waren van plan te gaan werken of studeren, maar kregen vervolgens kinderen en hebben hun werk- of opleidingswensen uitgesteld of op een laag pitje gezet. Soms lijkt dit zelfs andersom te werken, zoals onderzoeker Joke Van der Zwaard ook al constateerde: als het niet snel lukt om een geschikte baan te vinden, kan het zijn dat vrouwen er voor kiezen om dan eerst maar op het moederschap te focussen en dit eventueel te combineren met een online-opleiding, omdat dit goed te combineren is

met de zorg voor kleine kinderen. En het krijgen van kinderen kan ertoe leiden dat vrouwen tevreden zijn met een parttime baan, soms onder hun niveau, vanwege die combinatie van werk en zorgtaken. Maar het krijgen van kinderen kan er ook toe leiden dat vrouwen juist nog meer gemotiveerd zijn om betaald werk te vinden, om geld te verdienen en een toekomst op te bouwen. Een van de vrouwen die migreerde met het idee om een vervolgopleiding te gaan doen, is van dit idee afgestapt toen ze kinderen kreeg: het leek haar beter om een betaalde baan te gaan zoeken. Meerdere vrouwen blijken het thuis zitten te zijn als de kinderen wat ouder zijn en willen dan graag weer iets anders gaan doen dan alleen echtgenote en moeder zijn.

Hoger opgeleide migrantenvrouwen vinden het vaak vanzelfsprekend om betaald werk te doen, terwijl lager opgeleiden, net als bij autochtone vrouwen, vaak hun rol als moeder voorrang geven zolang de kinderen klein zijn. Dit wil niet zeggen dat ze daarna ook thuis willen blijven zitten.

De ambities als het gaat om het type werk variëren vanzelfsprekend ook erg en hangen samen met onder andere het opleidingsniveau van de vrouwen. De hogeropgeleiden weten meestal heel duidelijk wat voor functie ze zouden willen hebben. Sommige vrouwen met een lagere opleiding weten dit ook, maar het idee is dan vaak beperkt tot de sector waar ze zouden willen werken, bijvoorbeeld in de zorg. Meerdere vrouwen, zowel hoogopgeleiden als lager opgeleiden, zijn heel expliciet in wat ze niet willen: schoonmaken. *'Je kan schoonmaken, maar dat wil ik niet. [...] Misschien is een Oost-Europese trots, maar ik kan gewoon niet. God, als ik weet dat als ik niet werk mijn zoon heeft niet te eten, is iets anders, ik moet. Maar nu ben ik echt gefocust om een baan te hebben die ik leuk vind.'*

Meerdere vrouwen hebben hun ambities wel aangepast aan hun migratie en hebben zich al van te voren of snel na aankomst gerealiseerd dat ze niet snel

een baan zouden vinden op hun eigen (opleidings)niveau. Zo zegt een van hen: *'Ik wil ook geschikt werk hebben voor mensen die uit andere landen komen. Dus, ik weet niet, iets voor hun, voor hun niveau'*. En een ander verwoordt het als volgt: *'Sometimes, I even go to an extent of looking for a job that is far below my standard just to get into the job market. Alleen maar instromen' 'je bent een buitenlander in een nieuwe land. Willen werken, ga maar werken. Maakt niet uit, de grootste mannen van onze geschiedenis zij zijn begonnen met poetsen. En als ik kan, en ze weten dat ik kan, kan ik groeien'*.

Voor sommigen is het echter een grote tegenvaller als ze op zoek gaan naar werk en ze niet datgene kunnen gaan doen wat ze willen. Bijvoorbeeld omdat hun diploma lager gewaardeerd wordt dan in hun land van herkomst. Het is de vraag of deze vrouwen een juist en realistisch beeld hadden van de mogelijkheid om een baan te vinden en de vereisten die werkgevers hier in Nederland stellen. En weer anderen houden vast aan hun dromen en ambities en proberen zich verder te ontwikkelen, tegen de stroom in. *'Qua niveau opleiding wil ik wel op dat niveau blijven of nog verder gaan, en niet weer zakken [...] Ik ben niet hier om zwart te gaan werken, ik wil taal leren, ik wil werken, ik wil verder'*. *'Ik was wel bereid om op een lager niveau of zo te beginnen. [...] Ik werk nu als communicatie assistent, maar ik wil ook nog verder, ik wil meer doen'*, aldus een van de geïnterviewden.

2.2 AMBITIES GEREALISEERD?

In hoeverre hebben deze vrouwen hun ambities gerealiseerd? Van de geïnterviewde vrouwen die naar Nederland kwamen met de ambitie te gaan werken, hebben de meesten een betaalde baan gevonden. Sommigen zelfs met een vast contract. Maar bijna geen van de vrouwen is echt tevreden met haar baan: *'Ik heb een werk kunnen vinden, maar dus niet één die ik wil. Ik moet werken, ik wil niet thuis blijven, ik moet ook centjes verdienen om de facturen te kunnen betalen'*.

De reden voor die ontevredenheid varieert van een gebrek aan doorgroeimogelijkheden of een voorkeur voor een andere sector, tot meer

basale zaken als werken onder het niveau waarvoor ze zijn opgeleid of een slechte arbeidsrechtelijke positie of arbeidsomstandigheden. Een van de vrouwen is bijvoorbeeld freelancer geworden omdat ze geen geschikte baan kon vinden. Een ander werkt een dag per week in het bedrijf van haar man, maar wil graag elders in loondienst voor meer uren en een derde werkt 's nachts als receptioniste.

Het lijkt heel gebruikelijk voor migrantenvrouwen om tijdelijke banen te hebben, vaak onder hun niveau en soms in het zwarte circuit; dit kan uiteindelijk leiden tot een vast contract, maar hier zijn we niet veel voorbeelden van tegengekomen. Ook de vrouwen die ten tijde van het interview geen werk hadden, hadden daarvoor soms wel tijdelijke banen gehad en waren opnieuw bezig met solliciteren of met een stage, vrijwilligerswerk of een opleiding.

De migrantenvrouwen die werk hebben gevonden, hebben daarmee meestal nog niet hun ambities gerealiseerd: ze hebben tijdelijke contracten, werken vaak onder hun niveau en/of hebben slechte arbeidsvoorwaarden.

Waarvoor hebben deze vrouwen niet de baan die ze graag willen? Is het alleen door de economische crisis? Uit de interviews blijkt dat er flink wat andere factoren een rol spelen. Sommige hebben te maken met hun migratie, andere wellicht ook met hun sekse of persoonskenmerken: hun opleidingsniveau, hun kennis van de Nederlandse taal en de arbeidsmarkt, de ondersteuning die migrantenvrouwen wel of niet krijgen, maar ook hun eigen ambities en doorzettingsvermogen. In de volgende hoofdstukken gaan we op deze en andere factoren in. Maar eerst kijken we wat er al bekend is uit andere onderzoeken over de invloeden op succes van migrantenvrouwen op de arbeidsmarkt.

Ook uit eerdere studies blijkt een behoorlijk verschil tussen de ambitie van vrouwen om te werken, en hun daadwerkelijke arbeidsparticipatie. Uit het onderzoek van Van der Zwaard blijkt dat Oost Europese, Aziatische en Afrikaanse vrouwen vaker voor arbeidsparticipatie kiezen dan huwelijksmigrantes uit andere regio's. Daarbij zijn zij meestal aangewezen op laag geschoold werk onder het niveau van hun opleiding en ervaring.

Van Ommeren, Volker, Folkeringa en Engel⁵ deden onderzoek naar de keuzeprocessen van de groep niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen. Uit de focusgroep-bijeenkomsten van dat onderzoek komt naar voren dat veel vrouwen eigenlijk wel willen werken, maar toch niet op zoek gaan naar werk. Enerzijds hebben zij positieve associaties bij werk: het kan meer eigenwaarde en zelfvertrouwen opleveren, financiële onafhankelijkheid, structuur, sociale contacten, voldoening, zelfontwikkeling en status. Anderzijds zijn er belemmeringen om daadwerkelijk werk te zoeken: werk kost tijd en dan blijft er minder tijd over voor gezin of hobby's. De vrouwen hebben vaak een traditionele opvatting over de rol van de vrouw in het gezin. Bovendien hebben ze vaak een negatieve associatie bij formele kinderopvang. Daarnaast speelt een rol dat de vrouwen onzeker zijn over hun capaciteiten om te werken en dat zij twijfelen welk soort functies ze kunnen uitoefenen en welke arbeidsvoorwaarden daarbij horen. Ook over kinderopvangmogelijkheden ontbreekt vaak de kennis. Een ander aspect dat naar voren komt, is dat de vrouwen weinig grip op de toekomst ervaren: zij voelen zich niet in staat hun toekomst te sturen en laten zich vaak leiden door de externe omgeving.

Ook uit recent onderzoek van het SCP⁶ blijkt dat een relatief groot deel van de 'inactieve' migranten wel wil werken, maar niet gezocht heeft (21%). 'Een deel van de groep die wil werken, ziet voor zichzelf niet of nauwelijks kansen om aan een baan te komen en raakt gedemotiveerd. Door niet actief te zoeken verdwijnen deze personen uit de werkloosheidsstatistieken. Het is een vorm van verborgen werkloosheid. Bij migranten lijkt dit dus nadrukkelijker te spelen.' Deze inactieve groep komt voor in alle migrantengroepen en is onder niet-westerse vrouwen groter dan onder niet-westerse mannen. De groep die wel

wil werken maar niet gezocht heeft, zien we vooral onder de eerste generatie en laag opgeleide migranten: 'Wellicht ervaren zij een kleine kans van slagen en raken gedemotiveerd om verder te zoeken naar werk.'

Die negatieve inschatting zien ook Merens e.a.⁷ bij autochtone en allochtone lager opgeleide vrouwen: zij zijn onzekerder over hun kansen op de arbeidsmarkt dan hoger opgeleide vrouwen. Zo menen ze dat werkgevers niet op hen zitten te wachten. Ook denken ze dat ze de taken van een baan minder goed aankunnen en hebben ze een slecht beeld van de functies waarvoor ze in aanmerking kunnen komen. Niet-werkende laagopgeleide vrouwen schatten hun kansen op de arbeidsmarkt negatiever in dan werkende laagopgeleide vrouwen. Ze denken bijvoorbeeld vaker dan de werkende vrouwen dat ze geen leuk werk kunnen vinden, moeilijker aan de slag kunnen na een werkloze periode of dat herintreedsters minder interessant zijn voor werkgevers.

Naast een lage inschatting van kansen zijn er voor huwelijksmigrantes (hoog en laag opgeleid) nog andere belemmeringen om aan het werk te gaan, zo blijkt ook uit onderzoek Gelukzoekers⁸. Het gaat om praktische belemmeringen (taalproblemen, diploma's die niet worden erkend, wachtlijsten bij de inburgering) en psychologische factoren. Veel vrouwen zitten in de eerste periode in Nederland overdag alleen thuis en hebben niets te doen. Of zij wonen in bij schoonfamilie en moeten daar in het huishouden helpen. Zij hebben heimwee naar hun familie en psychosomatische klachten komen vaak voor. Zij ervaren dat zij in Nederland een lage maatschappelijke status hebben en gediscrimineerd worden: ze voelen zich vaak niet welkom. Instanties, burens en werkgevers 'zitten niet op je te wachten'.

Een deel van de huwelijksmigrantes raakt al snel na aankomst in Nederland zwanger, vaak sneller dan zij van tevoren van plan waren. Het is een uitweg uit de eenzaamheid en soms ook een manier om niet meer bij schoonfamilie te hoeven inwonen. Het moederschap is vervolgens voor de meeste vrouwen reden om hun verdere leven 'in de pauzestand' te zetten. Zij stoppen met inburgering, opleiding of werk. Gelukkig blijken de betrokkenen na enige tijd weer uit de

pauzestand te komen en alsnog werk te maken van inburgering, opleiding, en/of arbeidsparticipatie. Zelforganisaties van etnische minderheden spelen vaak een belangrijke rol om vrouwen op weg te helpen. Ook komt het regelmatig voor dat de huisarts of een andere hulpverlener de vrouwen aanraadt iets te gaan doen.

Er is dan echter veel tijd verloren gegaan, vaak wel een jaar of tien. Bovendien kiezen veel vrouwen voor een lager niveau dan eigenlijk passend is op grond van hun vooropleiding. Dit komt door onzekerheid over hun eigen kunnen, of over de combinatie van opleiding en gezinstaken. Maar ook onder advisering door Nederlandse beroepskrachten speelt een rol.

Vrouwen uit Oost Europa en Azië – de meesten getrouwd met een autochtone Nederlander – vormen in sommige opzichten een iets andere groep dan de overige huwelijksmigranten, volgens Van der Zwaard. Zij zijn vaak wat ouder als zij naar Nederland komen en hebben soms al kinderen in het land van herkomst. Doordat zij meer levenservaring hebben, staan zij vaak sterker in hun schoenen. Aan de andere kant hebben zij in hun omgeving in Nederland een minder groot netwerk en minder voorzieningen binnen de eigen etnische groep.

Uit het onderzoek van Van der Zwaard blijkt kortom dat veel capaciteiten en talenten van huwelijksmigrantes verloren gaan. Dat komt enerzijds door hun eigen gebrek aan zelfvertrouwen of doorzettingsvermogen, maar ook door de lage verwachtingen die de Nederlandse samenleving en instanties aan huwelijksmigrantes stellen. Zij worden ondergewaardeerd en dat leidt ertoe dat ze hun ambities terugschroeven. De beeldvorming maakt zichzelf op die manier waar.

Het ontmoedigd raken en niet (meer) zoeken naar werk blijkt dus een belangrijke factor in het succes van migrantenvrouwen op de arbeidsmarkt. Hierbij spelen genoemde invloeden als taalproblemen, de waardering van het diploma en de hulp uit de omgeving. In het SCP-onderzoek *Op achterstand*⁹ worden onder de term menselijk kapitaal de benodigde vaardigheden, kennis en

kunde verstaan die van belang zijn voor positieverwerving op de arbeidsmarkt, zoals de genoten opleiding, de Nederlandse taalvaardigheid, maar ook sociale netwerken, omgangsvormen en persoonlijke eigenschappen. Hoe meer kapitaal een migrant bezit, hoe groter zijn of haar kans op succes op de arbeidsmarkt. Maar ook discriminatie wordt genoemd als een factor die een deel van de achterstand van migranten verklaart.

In de volgende hoofdstukken beschrijven we op welke manier deze factoren van invloed zijn op de 25 vrouwen die door Atria zijn geïnterviewd. Zo hopen we meer inzicht te krijgen in de werking van die invloeden en de mogelijkheden om de positieve invloeden te versterken en negatieve invloeden tegen te gaan.

- 1 Van der Zwaard, J. (2008) Gelukszoekers. Vrouwelijke huwelijksmigranten in Nederland. Amsterdam: Artemis&Co.
- 2 De Gruijter, M. & J. van den Toom (2013) Luxepositie of buitenspel? Vrouwen zonder werk en uitkering. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.
- 3 CBS (2010) Enquête beroepsbevolking.
- 4 Van Egten, C. & S. de Hoog (2009) Misschien had ik wel hoger gekund. Schoolloopbanen van meisjes uit etnische minderheden. Den Haag: E-Quality
- 5 Van Ommeren, Volker, Folkeringa en Engel (2011) Je weet wat je hebt, maar niet wat je krijgt. Zoetermeer: Research voor Beleid.
- 6 Huijnk, W., M. Gijsberts & J. Dagevos (2014) Jaarrapport integratie 2013. Den Haag: SCP
- 7 Merens, A., M. Hartgers & M. van den Brakel (2012) Emancipatiemonitor 2012. Den Haag: SCP/ CBS
- 8 Van der Zwaard, J. (2008) Gelukszoekers. Vrouwelijke huwelijksmigranten in Nederland. Amsterdam: Artemis&Co
- 9 Andriessen, I., E. Nievers & J. Dagevos (2012) Op achterstand. Discriminatie van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt. Den Haag: SCP.

VIA OMWEGEN NAAR HET EINDDOEL

'IK BEN EEN TIJDJE BIJ EEN MAATSCHAPPELIJK WERKER GEWEEST, OMDAT IK BIJNA OVERSPANNEN RAAKTE DOOR AL HET GEZOEK. IK MOET ALLES ZELF UITZOEKEN EN ALS IK VRAGEN STEL, WORD IK AANGEKEKEN ALSOF IK NIKS ZELF WIL DOEN. ZE ZIEN NIET HOEVEEL ENERGIE IK ER IN GESTOPT HEB OM TE INTEGREREN.'

De weg die Hanan heeft afgelegd sinds ze in 2002 in Nederland kwam, was geen makkelijke. Zonder inburgeringscursus ging ze meteen aan het werk en schoolde ze zichzelf met een NTI cursus Nederlands. De relatie, waar voor ze naar Nederland migreerde, strandde en inmiddels is ze een alleenstaande moeder van twee jonge kinderen. Ze heeft het dus altijd alleen moeten roeien. Dit is haar tot nu toe goed gelukt, met een beetje hulp van een maatschappelijk werker. Na tien jaar heeft ze haar staatsexamen toch gehaald, maar Hanan vindt nog steeds veel obstakels op haar pad.

INTEGREREN ZONDER INBURGERING

Met alleen een middelbare school diploma op zak kwam Hanan vanuit Tunesië naar Nederland voor haar toenmalige partner. Inburgering was toen nog niet verplicht en ze kon direct aan het werk, waardoor ze dus geen inburgeringscursus ging doen. In plaats daarvan leerde ze zichzelf Nederlands met een NTI cursus. Ze bleef altijd doorwerken, om op eigen kracht te integreren. Ook al moest ze telkens na twee jaar weer op zoek naar een nieuwe baan. Toen het re-integratietraject waar ze aan deel nam voortijdig werd gestopt, stond ze opnieuw op straat. Inmiddels was ze moeder van twee kinderen en moest ze naar de sociale dienst om rond te kunnen komen. En een alleenstaande moeder zonder Nederlands diploma is nou eenmaal niet erg aantrekkelijk voor werkgevers. Toen de sociale dienst ontdekte dat ze geen inburgeringscursus had gedaan, moest ze dit alsnog gaan doen. Haar goede

Nederlands kwam haar uitstekend van pas, maar het moeten halen van het inburgeringsexamen zette haar leven wel even in de pauzestand.

ALLES ZELF REGELEN EN UITZOEKEN

De inburgering gaf Hanan wel het gevoel van een nieuwe start. Haar grote ambitie nu is om een mbo-opleiding maatschappelijke dienstverlening te doen, zodat ze zichzelf kan ontwikkelen en meer kans heeft op een betere baan. Ze wil niks liever dan iets opbouwen voor zichzelf en haar kinderen. Ze kan alleen niet zomaar naar een mbo3 opleiding, wat ze zelf graag wil, tenzij ze die zelf helemaal betaalt. Gelukkig krijgt ze nu meer begeleiding, iets dat ze altijd gemist heeft. Al het geregeld en gezocht – ze heeft alles zelf moeten doen. Soms zag Hanan het dan ook allemaal even niet meer zitten, daarom ging ze naar een maatschappelijk werker.

'ALS IK NIET OP NIVEAU DRIE KAN BEGINNEN, DAN BEGIN IK OP EEN LAGER NIVEAU. MIJN TWEDE PLAN IS ALTIJD: ALS IK MOET OMLOPEN, DAN LOOP IK GEWOON OM.'

BLIK OP DE TOEKOMST

Zelfs nu heeft ze soms het idee dat ze niet voor vol wordt aangezien, ook al spreekt ze goed Nederlands, betaalt ze zelf alles en heeft ze veel vrijwilligerswerk gedaan. Maar als ze antwoord zoekt op vragen, voelt ze zich niet altijd even serieus genomen. Ze vraagt geen hulp omdat ze niet wil integreren. Ze vraagt juist hulp omdat ze dat wél wil. Ze wil niks liever dan volledig meedraaien in de Nederlandse samenleving en hier een goede toekomst opbouwen. Het maakt haar daarbij niet uit welke weg ze moet nemen, als ze er maar komt. En als ze het af en toe even zwaar heeft, houden haar kinderen haar positief. Voor hen doet ze het uiteindelijk allemaal.

'IK WIL GRAAG
EEN OPLEIDING
VOLGEN, IK
WIL IETS VOOR
MIJN KINDEREN
DOEN. IK WIL
IETS DOEN
DAT GOED IS
VOOR ONZE
TOEKOMST.'

3 NEDERLANDSE TAAL

De taal is het duidelijkste verschil tussen Nederlandse vrouwen en migrantes. En het Nederlandse beleid gaat al jaren uit van kennis van de Nederlandse taal als voorwaarde voor volwaardig burgerschap. Verwerving van de taal is dan ook een belangrijk thema geweest in de gesprekken met de 25 migrantenvrouwen. Een Keniaanse heeft bijvoorbeeld sollicitatiebrieven geschreven, is naar uitzendbureaus geweest en heeft via internet gezocht, 'maar ik werd het niet gewoon. *Mijn Nederlands is gewoon niet goed. En dan houdt het op*'.

Het beheersen van de Nederlandse taal lijkt inderdaad te helpen bij het participeren in de Nederlandse samenleving. Van de geïnterviewde vrouwen die een baan hebben gevonden, blijken sommigen tijdens het interview goed Nederlands te spreken. Maar het is duidelijk geen voldoende voorwaarde. Want weliswaar spreekt het merendeel van de vrouwen die hun werkambitie nog niet hebben gerealiseerd tijdens het interview bijna vloeiend Nederlands,

het heeft uiteindelijk nog niet geleid tot het vinden en behouden van een geschikte baan. Anderen die nauwelijks of redelijk Nederlands spreken, hebben soms juist wel werk gevonden. Bijvoorbeeld bij een internationale organisatie of in de toeristensector waar Engels de voertaal is. Zij zijn echter nog niet verder gekomen dan af en toe een tijdelijk baantje en proberen nu een vervolopleiding te starten.

In tegenstelling tot die paar vrouwen met een baan in een internationale organisatie of de toeristensector, vinden de andere vrouwen het erg belangrijk om goed Nederlands te spreken. Een werkzoekende Pakistaanse verwoordt dat zo: *'So I think it just comes down to the language and it helps with the integration a lot of you speak it. People are more comfortable around you, so I think the language is the most important thing, other than that nothing really.'* Een ander wilde zo goed mogelijk Nederlands leren, want *'dat is super belangrijk, want als je in een nieuwe maatschappij komt, ik denk dat de taal is de eerste dat je moet leren om hier een leven te bouwen. Dus voor mij was, ja ik moet Nederlands leren voor alles.'* Anderen zeggen hierover: *'Ik vind ook de taal belangrijk, want als ik de taal niet weet, dan kun je niet met de mensen communiceren. Dan doe je jezelf tekort, je familie tekort, de maatschappij tekort.'* Of: *'Taal, de taal is het belangrijkste. Je moet eerst de taal kennen en die opent alles voor jou. Die kan je gewoon, dan ken je de weg, die kan je gewoon volgen.'*

Een goede beheersing van het Nederlands lijkt vooral voor Nederlandse, niet-internationale werkgevers van belang en vooral in hogere functies.

Naast het feit dat Nederlands vaak nodig is voor het vinden van een baan of het volgen van een opleiding, is de taal belangrijk voor het zelfvertrouwen van migranten. Zoals blijkt uit een paar opmerkingen van de geïnterviewden: *'Je gaat ergens naar toe, je wil informatie vragen, en eh, jij komt binnen, je kan niet goed zinnnetjes maken, je hebt een accent ofzo, en de eerste dat komt van de*

mensen die je gaat vragen is 'deze persoon is dom'. Ja, denk ik. Zo voel je dat!' En: 'Af en toe wil ik iets zeggen en dan durf ik niet, ik ben bang van dat ik iets fout ga zeggen.'

Die relatie tussen taal en zelfvertrouwen lijkt twee kanten op te werken: aan de ene kant is er zelfvertrouwen nodig om een taal te spreken en ermee te oefenen. Aan de andere kant kan het beter leren beheersen van een taal het zelfvertrouwen opvijzelen, zoals blijkt uit het volgende citaat: *'...Begon ik mensen rond mij te verstaan, ik voelde me van ok, ik ben dus in Nederland. Ik voel me niet meer een beetje ja, wat praten zij [...] Toen ik hier kwam voor mij Duitse taal en Nederlandse taal ik hoor geen verschil, voor mij alles was een soort van boebahboe, maar nee, was echt super super super leuk. Het zelfvertrouwen lijkt sterk afhankelijk van reactie van de omgeving als men Nederlands probeert te praten. Zo vertelt een Filipijnse over haar stageplek: 'Ik wil daar leren, maar mijn zelfvertrouwen om Nederlands te praten werd minder. Want ze zeggen altijd ja, je kan niet goed Nederlands praten, we kunnen jou niet aannemen, zo.'*

Beheersing van de Nederlandse taal en zelfvertrouwen lijken elkaar te kunnen versterken. Maar ook in andere onderzoeken komt naar voren dat de taalbeheersing nog vaak een struikelblok is bij het vinden van een baan, zelfs als men al een universitaire opleiding in Nederland heeft gevolgd .

Werkgevers zouden vaak kritischer kunnen kijken of de eisen die ze stellen aan taalbeheersing werkelijk nodig zijn voor de betreffende functie. In veel functies kunnen de taaleisen verlaagd worden en kunnen andere oplossingen gevonden worden, zoals het laten redigeren van teksten door collega's, of het stimuleren van het gebruik van (Europese) wereldtalen, zoals Engels en Spaans.

De vrouwen vinden de Nederlandse taal weliswaar belangrijk, maar sommigen hechten daarnaast ook veel belang aan andere talen. Zoals aan de moedertaal of aan Engels. Een Irakese moeder vertelt dat haar kinderen thuis Nederlands willen praten: *'Mam, wij praten Nederlands. Ik wil praten Nederlands in de huis. Oké, oké, jullie praat Nederlands. Oké, ik vind dit leuk. Maar ik wil graag mijn kinderen niet vergeten mijn moedertaal.'* Een ander wil haar kind tweetalig opvoegen: *'We willen die kind opvoeden met twee talen, Engels en Nederlands. Stel dat die kind naar Amerika op vakantie gaat - hoe spreekt die kind met mijn familie? Die moet Engels spreken. [...] Ik spreek altijd Engels met mijn kind en mijn man Nederlands met haar. Zo hebben wij verdeeld, om balans te krijgen.'* Tweetalig opvoeden lijkt voor de hand te liggen en verschillende moeders geven aan dat hun kinderen het Nederlands sneller onder de knie hebben dan zij zelf.

3.1 INFORMELE ONDERSTEUNING BIJ TAALVERWERVING

De meeste geïnterviewde vrouwen hebben vanuit de gemeente formele ondersteuning gehad bij het leren van de Nederlandse taal. Zoals bijvoorbeeld een inburgeringscursus, een staatsexamentraining en bij het vinden van deze cursussen. We gaan eerst in op de informele ondersteuning, omdat de huidige inburgeringswetgeving uitgaat van het eigen initiatief van inburgeraars en de hulp vanuit het eigen netwerk bij het leren van de taal en eventueel het vinden van een cursus. In de volgende paragraaf gaan we in op het formele inburgeringsaanbod.

Soms kan de partner helpen bij het leren en oefenen van de Nederlandse taal: *'Ja, we praten Nederlands thuis. En dat zeggen we ook altijd tegen die gemixte stelletjes, dat ze gewoon Nederlands thuis moeten praten.'* Het blijkt echter niet zo te zijn dat de vrouwen met een Nederlandse partner daar altijd meer baat bij hebben gehad. Zij spreken onderling soms alleen Engels: *'We hebben in het Engels taal leren kennen. En ja, tot nu toe praat ik Engels tegen hem. Ja, de mensen zeggen dat het niet goed is. Maar ja, misschien later.'* Hoewel de partner soms wel helpt door brieven te vertalen. Daarentegen doen sommige partners die niet van oorsprong Nederlands zijn juist wel moeite om

thuis Nederlands te praten, ook voor de kinderen. We spraken ook een stel dat eerst samen probeerde Nederlands te oefenen, maar toen er kinderen kwamen vonden ze het juist belangrijk om hen de taal van de familie en dus het land van herkomst te leren.

Voor vrouwen met een Nederlandse partner blijkt de schoonfamilie een belangrijke hulpbron bij het leren van de taal. Sommige schoonouders nemen zelf het initiatief voor deze hulp. Zoals een schoonmoeder die heeft geholpen bij het vinden van een cursus op het juiste niveau in plaats van de inburgeringscursus die werd aangeboden, of gewoon door vooral Nederlands te praten: *'Ja, mijn schoonouders helpen mij altijd en zij praten tegen mij altijd in het Nederlands. Mijn vriend praatte alleen maar Engels, maar nu probeert hij meer Nederlands te praten'*. Een andere vrouw heeft haar schoonfamilie juist gevraagd om alleen Nederlands met haar te praten: *'En mijn schoonfamilie is ja, ze zijn aardig en toen ik hier nieuw was, probeerden ze ook met mij Engels te praten. Maar ik zei, nee, jullie moeten gewoon Nederlands met mij praten. Want anders ja, leer ik het niet.'* Andere vrouwen hebben ook familie of vrienden die de taal al beter spreken. Maar daarbij blijkt het toch moeilijk om niet over te gaan in de eigen taal. Een jonge migrante probeert overigens wel thuis Nederlands te praten om haar moeder te helpen, samen met haar oudere broer die al beter Nederlands spreekt.

Als er geen Nederlandse schoonfamilie is, lijkt het dus belangrijk om iemand buiten de familie te zoeken met wie ze het Nederlands kunnen oefenen. Een vrouw heeft veel Nederlandse vrienden om zich heen verzameld, een ander kijkt veel Nederlandse tv en vraagt collega's om haar te corrigeren als ze iets verkeerd zegt, een derde heeft een wekelijkse afspraak met haar buurvrouw en een vierde heeft zich aangemeld voor vrijwilligerswerk in het buurthuis, om in contact te komen met Nederlandstaligen. Een jonge migrante betreurt het dat ze niet in een geschikte buurt woont: het merendeel van de bewoners is niet-Nederlands, dus ze kan er haar taal niet verbeteren. Zij is daarom op zoek voor haar stage naar een plek in een Nederlandse organisatie, in plaats van bij de stichting voor migrantenvrouwen waar ze momenteel stage loopt. Maar niet

iedereen weet deze informele hulp zelf te organiseren.

Daarom heeft een vluchteling uit Irak via vluchtelingenwerk een taalmaatje gekregen; een vrijwilliger die wekelijks of elke twee weken komt oefenen met het spreken van Nederlands. Dit soort projecten om vrijwilligers met migranten te matchen bestaan in veel gemeenten, maar niet overal. Soms zijn de wachtlijsten lang, zoals een Marokkaanse vrouw uit Gouda aangeeft. Soms worden vrijwilligers ingezet om niet individueel, maar aan een groep vrouwen Nederlandse les te geven. Een van de geïnterviewde jonge vrouwen is inmiddels zelf zo'n vrijwilliger. Ze geeft als nadeel aan van dit soort groepen dat ze erg homogeen zijn. In haar geval wordt de les gegeven bij een stichting waar voornamelijk vrouwen met een Marokkaanse achtergrond komen. Vrouwen uit andere etnische groepen zijn volgens haar nauwelijks op de hoogte van het aanbod van dergelijke lessen.

Een Nederlandse partner en schoonfamilie kunnen een belangrijke hulp zijn in het leren van de taal, maar die hulp is niet vanzelfsprekend. Andere migrantes moeten actief op zoek naar informele contacten om de taal te oefenen.

3.2 FORMELE ONDERSTEUNING

De meeste geïnterviewden zijn naar Nederland gekomen in de periode vlak voor of vlak nadat het behalen van een inburgeringsdiploma in januari 2007 verplicht werd gesteld. En de meesten hebben dan ook een cursus aangeboden gekregen via de gemeente. Onder de huidige wetgeving - van kracht sinds januari 2013 - moeten migranten zelf een cursus zoeken, om vervolgens het verplichte examen te halen. De ervaringen van de geïnterviewde vrouwen bieden lessen voor het beleid voor de nieuwe inburgeraars.

WET INBURGERING

- Sinds 1 januari 2013 is de Wet inburgering gewijzigd. Het halen van een inburgeringsexamen blijft verplicht voor immigranten van 18 jaar en ouder

(tot de pensioengerechtigde leeftijd). Uitzonderingen gelden voor wie een Nederlands paspoort heeft, afkomstig is uit de Europese Unie (EU), de Europese Economische Ruimte (EER), Turkije of Zwitserland. Ook wie tijdelijk naar Nederland komt voor studie of werk, hoeft niet in te burgeren. En wie minstens acht jaar lang in Nederland leerplichtig is geweest, of wie over bepaalde Nederlandse diploma's beschikt, hoeft ook niet in te burgeren;

- In plaats van het inburgeringsexamen mag ook een staatsexamen NT2 worden gedaan, of een diploma van een beroepsopleiding in Nederland worden behaald;
- Het examen moet binnen drie jaar worden gehaald (dat was 3,5 jaar)². Niet de gemeente, maar DUO handhaaft sinds 2013 de inburgeringsplicht. Wordt het examen niet binnen drie jaar gehaald, dan kan dat tot gevolg hebben dat de verblijfsvergunning niet wordt verlengd of wordt ingetrokken;
- De inburgeraar moet de inburgering zelf regelen en betalen. Voor 2013 kreeg ongeveer driekwart van de inburgeringsplichtigen een traject aangeboden door de gemeente³. Gemeenten hadden contracten met cursusaanbieders. Nu moet de inburgeraar die een cursus wil volgen deze zelf uitzoeken en betalen;
- Het is wel mogelijk om voor een cursus (bij een erkende instelling) en voor de examenkosten een lening af te sluiten bij DUO. Deze moet met rente worden terugbetaald. Voor asielmigranten geldt dat zij de lening niet hoeven terug te betalen als zij binnen gestelde de termijn het examen halen.⁴

Het valt op dat een flink aantal van de geïnterviewde vrouwen, vooral de hogeropgeleiden, een inburgerings- of staatsexamen heeft gedaan dat onder het niveau van hun vooropleiding ligt. Voor vrouwen met een universitaire opleiding zou het voor de hand liggen om staatsexamen 2 te doen, als voorbereiding op een verdere opleiding of baan op hbo of universitair niveau. We zijn echter voorbeelden tegengekomen van academisch geschoolde vrouwen die in een inburgeringscursus werden geplaatst om Nederlands op niveau A2 te leren. Dat is het meest basale niveau en is niet geschikt om een mbo-opleiding te doen of een baan te vinden. Uit de interviews blijken hier drie belangrijke redenen voor te zijn: het cursusaanbod, de toeleiding en de mate van eigen initiatief van de vrouwen.

Het blijkt uitgemaakt te hebben in welke gemeente de geïnterviewde vrouwen woonden. Door sommige gemeenten werd alleen een cursus tot niveau A2 aangeboden, terwijl in andere gemeenten, zoals Amsterdam, Utrecht en Eindhoven, ook een hoger niveau (B1 en soms ook B2) mogelijk bleek binnen het gemeentelijke aanbod. Een vrouw die met een bachelor diploma op zak naar Nederland kwam, zegt: *'En je wilt meer leren, maar ze hebben niets meer. Maar in andere gemeentes bieden ze een eindniveau van staatsexamen 2 aan. Ja, dat heb ik niet gekregen in mijn woonplaats. Dat is frustrerend. Want je wilt leren, maar dat hebben ze niet.'*

Enkele vrouwen konden dan ook via het gemeentelijk aanbod doorstromen naar het staatsexamen, nadat ze het inburgeringsexamen hadden gehaald. Maar andere gemeenten boden geen mogelijkheden voor vrouwen die na het behalen van het inburgeringsexamen hun taal verder wilden verbeteren. De echtgenoot van een Russische migrante zegt daarover: *'Tot aan de deur word je geholpen, en daarna... ben je ingeburgerd, dus dan moet je weten hoe het allemaal werkt. Eigenlijk is het wel logisch. Maar ja, het is ook wel makkelijk om te zeggen: je hebt nu de video 'Ik heb leren zwemmen' gezien, dus nu mag je gaan zwemmen! Nu gooien we je in het diepe.'*

Het nieuwe systeem waarbij migranten zelf een taalcursus moeten zoeken biedt meer keuzevrijheid: iedereen kan dus een cursus op het eigen niveau zoeken. Maar het is sterk de vraag of alle niveaus worden aangeboden op plaatsen waar weinig inburgeraars wonen. Er zijn al signalen van inburgeraars die in hun eigen kleine stad geen professionele taalcursus kunnen volgen. Waarschijnlijk zal men in minder stedelijke gebieden dus veel meer afhankelijk zijn van vrijwillige taalcoaches en van online cursussen, ook de laagopgeleiden met weinig computerervaring. Daarnaast is het de vraag of migranten een goed overzicht van het aanbod hebben.

De rijksoverheid zou de landelijke spreiding en differentiatie van het

aanbod moeten monitoren en een goed overzicht van taalcursussen moeten verstrekken.

Gemeenten, maatschappelijke organisaties en onderwijsorganisaties kunnen migranten ondersteunen in het gebruik van computers en internet, zodat het aanbod online toegankelijk is. Ook voor migranten met een lager opleidingsniveau en een laag inkomen.

Daarnaast zouden gemeenten, rijksoverheid en fondsen de ondersteuning aan vrijwilligersorganisaties die taallessen en taalcoaches verzorgen, moeten voortzetten en waar mogelijk intensiveren.

De geïnterviewde vrouwen hebben voor het merendeel een cursus aangeboden gekregen via (Bureau nieuwkomers van) de gemeente, waarbij professionals beoordeelden wat de meest geschikte cursus zou zijn. De meeste van deze vrouwen hebben gewoon de cursus gedaan die werd aangeboden. Meerdere vrouwen hebben tijdens hun inburgeringstraject begeleiding gekregen van een vaste contactpersoon. Een enkeling had zelfs twee contactpersonen: een voor de begeleiding van het inburgeringstraject en een vanuit de gemeente vanwege hun uitkering. De ervaringen met deze contactpersonen zijn wisselend, maar over het algemeen neutraal of positief. Al vond een hoogopgeleide vrouw dat haar contactpersoon onvoldoende informatie had over de verschillende mogelijkheden om het vereiste NT2 examen te behalen.

Overigens bleek in de interviews vaak lastig te achterhalen welke cursus men precies had gedaan. Na enkele aanvullende vragen werd pas duidelijk of het om een OGO-profiel (Opvoeding, Gezondheid en Onderwijs) ging of om een ander profiel. Bovendien werden regelmatig de termen staatsexamen en NT2 gebruikt, als men eigenlijk het inburgeringsexamen bedoelde. Ook de niveau-aanduidingen werden verschillend gebruikt. Vaak werden de vijf niveaus voor de inburgering gehanteerd, waarvan niveau 3 en 4 overeenkomen

met staatsexamen 1 c.q. 2. Weer andere vrouwen spraken in termen van de internationale indeling van taalniveaus, waarbij A2 overeenkomt met inburgeringsniveau 2 (als minimale vereiste voor het inburgeringsdiploma), B1 met inburgeringsniveau 3 (en staatsexamen 1) en B2 met inburgeringsniveau 4 (en staatsexamen 2).

Enkele vrouwen - en dan vooral de hoog of middelbaar opgeleide - hebben zelf tussentijds of na het examen een andere cursus gezocht, omdat ze niet tevreden waren over het niveau of het tempo van de aangeboden cursus: *'Ik wil de snelle [klas]. Ik vind nou die les is te langzaam voor mij. Ik heb ook gevraagd of ik naar die andere [klas] kan komen, maar dat lukt niet. [...].'* Twee vrouwen waren terechtgekomen in een groep met grote niveauverschillen en hadden graag een meer gedifferentieerd aanbod gehad: *'Ik had vrouwen [...] in mijn Nederlandse groep die heeft geen idee over veel dingen. [...] Iemand kon niet haar naam schrijven [...] Je kan zien dat ze nooit een potlood in haar hand heeft gehad.'* En een universitair geschoolde vrouw zei daarover: *'Ik had maar een begincursus gedaan en [...] dat is een te laag niveau om de taal te kunnen beheersen. Er zitten daar ook mensen die niet zo ver zijn met school. Maar er moeten ook cursussen voor mensen die hoger opgeleid, daarmee kan je meer de taal kunnen beheersen. [...] Nu kan ik [...] in universitair niveau denken [...] maar ik kan het niet spreken hoe ik, wat ik wil zeggen. Alles wat ik wil zeggen.'*

Een Filipijnse nam het heft in eigen hand door niet de A2 cursus van de gemeente aan te nemen. Zij haalde via zelfstudie en daarna examentraining op een ROC een staatsexamen NT2: *'Toen ik uitgenodigd werd door de gemeente, hebben ze nog mij een cursus van 18 maanden aangeboden met eindniveau A2. En ja, dan zit je met mensen met laag niveau, heel laag Nederlands. Dus we hebben besloten om gewoon zelfstudie te doen.'* Ook een Thaise vrouw heeft zelf een cursus gezocht, via de universiteit, omdat ze haar inburgeringslessen te langzaam vond gaan. Een alleenstaande Tunesische moeder had vooral een praktische reden om zelf een cursus te zoeken, namelijk omdat ze geen opvang had voor haar kinderen: *'Dus toen [...] ik dacht van, nou, ik kan het niet combineren, ik wil niet 's avonds naar zo'n schoolje, dan*

kan ik wel gewoon in huis via de NTI cursus doen. Dus toen heb ik die NTI-cursus gedaan.'

Overigens hebben meerdere vrouwen al in het land van herkomst een examen moeten doen; inburgering in het buitenland. Zij hadden dus al ervaring met het zoeken van een cursus of het zoeken van lesmateriaal en zelfstudie. Maar dit betekent niet altijd dat ze ook zelf initiatief namen en het inburgeringsaanbod kritisch bekeken. Een enkeling heeft een inburgeringscursus op laag niveau geaccepteerd, ondanks haar universitaire vooropleiding.

Tot slot hebben sommige vrouwen helemaal geen cursusaanbod gekregen. Bijvoorbeeld omdat ze via een EU-land naar Nederland zijn gekomen en een Europees paspoort hebben, of als echtgenote van een diplomaat zijn meegekomen. Deze vrouwen hebben ook geen begeleiding gehad bij het vinden van een cursus en hebben die dus zelf moeten zoeken. Een andere vrouw kwam naar Nederland voor de inburgering in 2007 verplicht werd en hoorde van de gemeente dat ze geen recht had op een inburgeringscursus, omdat ze een betaalde baan had en omdat ze eerst in een andere gemeente had gewoond. Pas ruim na de invoering van de verplichte inburgering kreeg ze een oproep om in te burgeren en een cursus te volgen voor het Staatsexamen. Maar dat was enkele jaren nadat ze al zelf een cursus Nederlands had gevolgd.

De vrouwen die zelf een cursus Nederlands hebben gezocht, hebben deze bijvoorbeeld gevonden bij de LOI, NTI, Volksuniversiteit, het Centre for British English of bij een hogeschool of universiteit. In dat laatste geval ging het soms om een korte intensieve cursus of om een cursus die voorbereide op het staatsexamen (niveau B1). De ervaringen hiermee zijn wisselend. Zo wilde een Filipijnse vrouw haar Nederlands verbeteren met een thuiscursus Schrijfvaardigheid, maar deze bleek niet te zijn gericht op migranten: *'Dat ging niet goed. Want de docent was ook niet zo vriendelijk [...] Misschien [...] wist hij niet dat ik een buitenlander ben, maar hij ging zulke commentaren geven als 'Dit is geen Nederlands!'* De vrouwen die elders een cursus Nederlands hebben gedaan lijken over het algemeen wel tevreden. Voor deze vrouwen

bleek het geen probleem te zijn om zelf een cursus Nederlands te vinden en te bekostigen. Hierbij moeten we wel opmerken dat deze vrouwen allemaal hoger of middelbaar opgeleid zijn en dat zij zelf of hun partners voldoende verdienen om de cursus te betalen.

Sommige vrouwen zijn duidelijk in staat gebleken om zelf een geschikte cursus Nederlands te vinden, soms met wat hulp van hun netwerk, en kritisch te kijken naar het aanbod. Er zijn echter ook vrouwen die zonder commentaar de cursus hebben gevolgd die de gemeente hen aanbod, hoewel die soms onder hun niveau was. Van deze groep - veelal lager en middelbaar opgeleiden - is het de vraag of zij voldoende kennis, initiatief, kritische blik en/of voldoende hulp uit hun netwerk hebben gehad om op eigen houtje een geschikte cursus te vinden. Zeker nu naast de ROC's en andere onderwijsinstellingen ook steeds meer kleine en commerciële partijen cursussen Nederlands aanbieden. Voorlichting over het aanbod aan cursussen is dus nodig, bij voorkeur online en in fysieke loketten. Maar ook is voorlichting nodig over hoe deze vrouwen de meest geschikte cursus kunnen kiezen en bijvoorbeeld informatie krijgen over keurmerken om de kwaliteit te kunnen beoordelen.

Eerdere onderzoeken naar de maatschappelijke effecten van inburgering laten zien dat het behalen van het inburgerings- of NT2 examen vaak niet genoeg is om daadwerkelijk te kunnen participeren op de arbeidsmarkt. Zo is er bijvoorbeeld een onderzoek dat in opdracht van het Ministerie van SZW is uitgevoerd naar de maatschappelijke effecten van inburgering⁶: Ruim de helft van de geslaagde inburgeraars kwam in de periode na de inburgering niet voor in arbeids- of onderwijsstatistieken. Wel blijkt dat vooral de nieuwkomers na de inburgering meer participeren dan voor de inburgering. Dat komt uiteraard ook door het tijdsverloop, niet alleen door het slagen voor de inburgering. De volgorde 'eerst werken, daarna inburgeren' komt meer voor dan omgekeerd.

Geslaagde inburgeraars die op enig moment werk vinden, beginnen gemiddeld elf maanden na aankomst in Nederland met werken. Degenen die op enig moment een opleiding gaan volgen, beginnen daarmee gemiddeld 22 maanden na aankomst. Voor vluchtelingen blijken deze termijnen iets langer te zijn dan voor andere migranten. Het onderzoek splitst de cijfers helaas niet uit naar mannen en vrouwen, maar vermeldt wel dat mannelijke inburgerden meer werken dan vrouwelijke. Al met al concludeert het onderzoek dat inburgering bijdraagt aan de arbeidsparticipatie van nieuwkomers, vooral voor laagopgeleiden. Inburgering draagt niet bij aan de onderwijsparticipatie.

Onderzoek dat in opdracht van de Tweede Kamer is verricht aan de hand van vier kwalitatieve casestudies concludeert wel: *Iedere inburgeraar zet door het volgen van het inburgeringstraject een stapje op de ladder van meer participatie in de Nederlandse samenleving*⁷. Inburgering leidt tot een verhoging van de taalkennis, zelfstandigheid, emancipatie, zelfverzekerdheid, netwerk en begrip van de Nederlandse samenleving⁸. Voor velen is de inburgering bovendien een opmaat naar verdere participatie. In hoeverre dat het geval is, hangt samen met de 'leerbaarheid' van de inburgeraar, de vooropleiding in het land van herkomst en de werkervaring in Nederland.

Aan de andere kant leidt de inburgering maar beperkt tot daadwerkelijke (arbeids)participatie. De vrouwen in het onderzoek 'Gelukszoekers' klagen erover dat er in de (toenmalige) cursus heel weinig aandacht was voor beroepsoriëntatie, doorgeleiding naar werk en vervolgopleidingen. Voor vrouwen die willen doorleren is het niveau van het examen bovendien te laag. Het is niet voldoende voor een opleiding op mbo4-niveau.

Ook Rotterdamse professionals kwamen tot de conclusie dat inburgeringstrajecten vaak te weinig opleverden als het ging om participatie van vrouwen. In opdracht van de gemeente heeft Scala (expertisecentrum voor emancipatie en participatie in Rotterdam) een raadpleging gehouden onder Rotterdamse professionals over vier (beleids)terreinen die van belang zijn voor de emancipatie van vrouwen en mannen. Een van de vragen die

aan de professionals werd voorgelegd was: biedt het inburgeringsaanbod vrouwen voldoende ontplooiingskansen? Zo nee, wat mist u in dit aanbod? De panelleden waren 'opvallend negatief' over zowel de inhoud als het systeem van de inburgering, zo wordt in het onderzoek geconcludeerd⁹. Volgens de panelleden is de bijdrage van het inburgeringsaanbod aan emancipatie in de zin van economische zelfstandigheid in de praktijk kleiner dan mogelijk is (en dan in het gemeentelijk emancipatie- en inburgeringsbeleid beoogd wordt). Oorzaak is een algehele matige kwaliteit van het cursusaanbod, het ontbreken van voldoende aanbod aan (effectieve) duale trajecten gericht op opleiding en werk en het ontbreken van vervolgaanbod na het halen van het inburgeringsdiploma.

Een van de adviezen was dat de gemeente om de arbeidstoeleiding te versterken het goede voorbeeld kon geven door op grote schaal stageplaatsen te creëren en dat van gesubsidieerde instellingen ook te eisen.

Hoewel het bereikte taalniveau en het effect op arbeidsparticipatie dus tegenvallen, levert het deelnemen aan de inburgeringscursus voor velen wel iets op. Het onderzoek van Van der Zwaard laat zien dat huwelijksmigrantes het starten van de inburgeringscursus vaak voelden als eerste stap uit hun isolement en eenzaamheid. Niet alleen door wat zij er leerden aan taal en maatschappijkennis, maar misschien nog wel het meest doordat zij er mensen leerden kennen.

Het is het de vraag hoe de wetswijziging van 2013 gaat uitpakken, nu het gemeentelijk cursusaanbod is afgeschaft. Zijn er nog veel inburgeraars die een cursus doen waar ze andere mensen leren kennen? Of lossen de meesten het op met zelfstudie en online cursussen? Daar is op dit moment nog geen zicht op¹⁰.

In eerder onderzoek werd dus al geconcludeerd dat het inburgeringsexamen geen garantie is om een baan te kunnen vinden. De vraag is dus in welke mate de inburgeringscursus heeft bijgedragen aan de arbeidsparticipatie van de geïnterviewde vrouwen. Zoals we al zagen is het beheersen van de Nederlandse taal niet belangrijk voor die paar vrouwen die werk hebben

gevonden in een internationale organisatie. Voor anderen is het soms juist essentieel om perfect Nederlands te spreken, om zo de baan te kunnen vinden die ze graag willen. Wat betekent dit voor het benodigde niveau van het examen NT2? De geïnterviewde vrouwen die alleen inburgeringsexamen op niveau 2 hebben gedaan, hebben nog geen werk kunnen vinden. Of alleen in een internationale organisatie of in het zwarte circuit. Verschillende vrouwen geven aan dat niveau 2, oftewel A2, het niveau van het inburgeringsexamen, inderdaad te laag is: *'Ik ben klaar met de inburgeringscursus, maar mijn Nederlands is nog niet genoeg om werk te vinden. Dat is zonde.[...] Want met A2 kun je misschien naar de markt of met de visboer of zo praten. Maar dat is toch niet genoeg om naar de dokter te gaan en te zeggen [...] Ik heb pijn in mijn rug of zo. Ja, dat kun je wel zeggen, maar niet meer.'*

De vrouwen die wel een betaalde baan hebben in een Nederlandse organisatie, hebben staatsexamen NT2 gedaan. Het behalen van het staatsexamen NT2, dus minimaal niveau 3, lijkt dus een voorwaarde voor participatie op de Nederlandse arbeidsmarkt, maar is vanzelfsprekend niet voldoende. Meerdere van de geïnterviewde vrouwen hebben een staatsexamen gehaald en spreken in de interviews redelijk tot goed Nederlands, maar hebben nog geen baan kunnen vinden. In de volgende paragraaf bekijken we welke andere factoren een rol spelen.

Eerst kijken we nog naar de mogelijke invloed op vrouwen als ze op een te laag niveau met hun taallessen starten. Voor sommigen betekent het starten met een NT2 cursus op een lager niveau dan gezien de vooropleiding haalbaar zou zijn, hooguit een vertraging. Zij hebben na het inburgeringsexamen op niveau 2 direct aansluitend nog een staatsexamen NT2 op niveau 3 of 4 gedaan. Voor anderen bleek pas na verloop van tijd dat ze niet de baan konden krijgen die ze wilden en zij zijn dus pas later aan een staatsexamentraining begonnen. Zolang beide cursussen en examens betaald werden door de gemeente, was dit niet heel problematisch.

Maar voor sommige vrouwen lijkt een te lage start niet alleen uitstel op te

leveren, maar zelfs afstel. Een paar vrouwen vonden een baan en zagen daardoor geen reden om hun Nederlands te verbeteren. Dit zijn echter geen ideale banen, want onder hun opleidingsniveau, zonder goede arbeidsvoorwaarden, te weinig uren of bij een internationale organisatie. Wellicht willen ook deze vrouwen nog een aanvullende taal cursus doen, maar waarschijnlijk zullen ze die dan zelf moeten betalen. Het is de vraag of ze dat kunnen opbrengen, wat nog sterker geldt voor degenen die nog geen baan hebben kunnen vinden.

Het risico van starten met een Nederlandse taal cursus op een te laag niveau is aanzienlijk vergroot onder de huidige wet. Het stapelen van cursussen brengt nu hogere kosten voor de inburgeraar met zich mee en de kans bestaat dat men kiest voor een laag niveau om snel en makkelijk het examen te kunnen halen. Om echter het arbeidsmarktperspectief te vergroten is het van groot belang om de vrouwen op het juiste niveau voor te bereiden op het NT2 examen.

Gemeenten kunnen weliswaar na het inburgeringsexamen nog een taal cursus op een hoger niveau aanbieden, maar hier zullen vrouwen niet vaak voor kiezen, zeker als het niet om uitkeringsgerechtigden gaat. Daarom is al bij de oproep voor de inburgering goede voorlichting nodig over de consequenties van de NT2 niveau keuzes.

De geïnterviewde vrouwen zijn het er over eens dat ze naast het volgen van de taallessen veel moeten oefenen om het spreken van de Nederlandse taal onder de knie te krijgen. Een Marokkaanse is stellig: *'Veel oefenen. Met alle talen is dat zo, ja.'* En een Kameroense verwoordt het als volgt: *'Ik zei altijd om iets te ontwikkelen, net zo [...] als jij wil Engels spreken en je probeert niet Engels, zeg maar een of twee keer per week te spreken dan kan jij Engels nooit verbeteren. Dus, als ik een baan heb, dan kan ik de Nederlandse taal verbeteren. Ik schrijf heel goed Nederlands, beter dan spreken. Maar de spreekvaardigheid kan verbeterd worden als ik blijf in die omgeving.'* Spreken

is voor de meeste vrouwen het lastigste onderdeel van de taal. Hoewel voor een vrouw met slechts een jaar middelbare school in het land van herkomst juist het lezen en schrijven in het Nederlands erg moeilijk te leren was.

Bij sommige inburgeringscursussen maakte een stage of vrijwilligerswerk deel uit van het aanbod om de taal te oefenen – waarschijnlijk het zogenoemde profiel Maatschappelijke participatie. Al zijn de opbrengsten hiervan verschillend. Zo zijn twee van de geïnterviewde vrouwen vrijwilliger gebleven bij dezelfde stichting. Voor een van hen voelt het als een verplichting en een onnodige vertraging voordat ze een beroepsopleiding kan doen, de ander is juist blij met de mogelijkheid om haar Nederlands te oefenen, want een aanvullende cursus Nederlands zou te moeilijk voor haar zijn. In de vorige paragraaf zagen we al dat sommige vrouwen hun netwerk inschakelen om Nederlands mee te oefenen, maar dat anderen nauwelijks Nederlandstalige mensen in hun omgeving hebben. Deze vrouwen zouden graag worden gekoppeld aan een ‘taalmaatje’, een vrijwilliger om mee te oefenen om Nederlands te spreken. Een Marokkaanse jonge moeder krijgt bijvoorbeeld regelmatig een vrijwilligster op bezoek voor haar kinderen, maar dat zal binnenkort stoppen: ‘...Want mijn kinderen praten goed. (Gelach). Kom maar voor mij! Want ik praat een beetje niet, hè.’

Naar verwachting zullen de meeste nieuwe inburgeraars kiezen voor een eenvoudige taal cursus, om het NT2-examen te halen, zonder stages om de taal te oefenen.

Voorlichting voor inburgeraars over het nut van het oefenen met Nederlands spreken en de mogelijkheden daartoe, zoals vrijwilligerswerk, taalmaatjes en het actief zoeken van contacten met Nederlandssprekenden, lijkt dan ook essentieel.

- ¹ Gorashi & van Tilburg (2006), gerefereerd in M.Eijberts (2013) Migrant women shout it out loud.
- 2 Voor wie eerst alfabetisering nodig heeft, kan deze termijn met twee jaar worden verlengd.
- 3 Witvliet, M., M. Paulussen-Hoogeboom, A. Odé, E. Boersma (2013) *Inburgering en participatie. De bijdragen van inburgering aan de participatie van migranten in de Nederlandse samenleving*. Amsterdam: Regioplan.
- 4 Bronnen: www.inburgeren.nl en www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/inburgering-en-integratie.
- 5 Bron: Expertmeeting Arbeidsparticipatie van gezinsmigrantes, d.d.8 mei 2014, Atria.
- 6 M. Witvliet, M. Paulussen-Hoogeboom, A. Odé, E. Boersma (2013) *Inburgering en participatie. De bijdragen van inburgering aan de participatie van migranten in de Nederlandse samenleving*. Amsterdam: Regioplan.
- 7 Participatie wordt in dit onderzoek, conform de Participatieladder, ruim opgevat: van zelfstandig contacten onderhouden tot betaald werk.
- 8 M. Witvliet, M. Paulussen-Hoogeboom, A. Odé, E. Boersma (2013) *Inburgering en participatie. De bijdragen van inburgering aan de participatie van migranten in de Nederlandse samenleving*. Amsterdam: Regioplan.
- Gijsberts, M., W. Huijnk & J. Dagevos (2012) *Jaarrapport integratie 2011*. Den Haag: SCP.
- Gelderloos en van Koert (2010) *Inburgeren en participeren. Verslag van vier kwalitatieve casestudies naar de effecten van inburgering op participatie*. Den Haag: B&A groep.
- 9 Boston-Mammah, T. (2010). *Klankbordgroep Emancipatie Rotterdam, de delphi-methode*. Rotterdam: Scala.
- 10 Minister van SZW (2 december 2013), Antwoorden op vragen van het lid Yücel (PvdA) aan de minister van SZW over de afnemende deelname aan inburgering.



NEDERLANDSE, MAAR ONZEKER

Van een Russisch eiland vier keer groter dan Nederland, verhuisde Anastasia in 2008 naar Nederland voor de liefde. Samen met haar man en inmiddels twee kleine kinderen, woont ze in Nieuwegein. Ze worstelt met de verdeling tussen de zorg voor haar kinderen en haar eigen drang naar werk. Daarnaast ervaart ze net als veel anderen hoe moeilijk het momenteel is om een baan te vinden. Haar positie wordt voor haar gevoel verslechterd door de taalbarrière. Na een lang proces is ze Nederlandse geworden, maar het Nederlands zit haar nog teveel in de weg om daar echt van te kunnen genieten.

ZORG EN ARBEID

In Rusland werkte Anastasia als stewardess, maar dit was voor haar geen optie meer toen ze kinderen kreeg. Want als stewardess was ze immers veel en lang van huis. Dat speelt ook een rol bij het zoeken naar een baan in Nederland. Ze wil dus niet meer te ver van huis werken en ze wil haar werk kunnen combineren met de zorg voor de kinderen. Ze ervaart dat die combinatie bij vrijwilligerswerk vaak lastig is. De huidige arbeidsmarkt maakt het moeilijk om op basis van dit soort keuzes een passende baan te vinden. Hoewel haar boekhouddiploma in Nederland is erkend, zou Anastasia graag nog een vervolgopleiding gaan

'HET BELANGRIJKSTE VOOR MIJ IS DAT IK NEDERLANDS KAN SPREKEN ZONDER GRENZEN. DAT IK GEWOON KAN PRATEN ZONDER NADENKEN. IK MOET NU ALTIJD NADENKEN EN DAT MAAKT ME HEEL ONZEKER. SOLLICITEREN IS AL SPANNEND, MAAR DE TAAL MAAKT ME NOG ONZEKERDER.'

doen. Na de goede begeleiding die ze tijdens haar inburgeringscursus kreeg om de arbeidsmarkt op te gaan, staat ze er nu alleen voor. Ze merkt hoe moeilijk het is om avondscholing en subsidies voor kinderopvang te regelen. Het bureaucratische spinnenweb in Nederland bevordert haar zoektocht naar een baan of opleiding niet bepaald.

TAALBARRIÈRE

Het lastigste blijft echter de taal. Anastasia spreekt prima Nederlands, maar voor haar gevoel nog niet goed genoeg. De onzekerheid daarover staat haar in de weg bij het solliciteren. Om toch werkervaring op te doen en een CV op te bouwen, werkt ze één dag per week in de zaak van haar man. Daar kan ze werk doen waar ze voor is opgeleid, namelijk de financiële administratie. Anastasia komt uit een familie waarin het voor vrouwen heel normaal is om te werken en het grootste gedeelte van haar familie is hoog opgeleid. Zelf is dan ook ambitieus en wil ze graag verder in de financiële branche. Ondertussen probeert ze haar Nederlands steeds te verbeteren door veel te oefenen, zodat ze naast haar opleidingsniveau en werkervaring ook goed genoeg Nederlands beheerst om een baan te vinden. Op zich is Anastasia niet ontevreden, ze heeft een fijn leven. Ze mist alleen net dat ene extraatje dat een goede baan haar zou kunnen geven.

OP ZICH IS
ANASTASIA
NIET
ONTEVREDEN.
ZE MIST ALLEEN
NET DAT ENE
EXTRAATJE DAT
EEN GOEDE
BAAN HAAR
ZOU KUNNEN
GEVEN.

4 OPLEIDING

'JA, DAT ZEGT [MIJN MOEDER] ALTIJD, DAT IS BELANGRIJK [...]. JE KUNT RIJK ZIJN, MAAR JE KUNT JE GELD VERLIEZEN, MAAR JOUW STUDIE NIET, JE DIPLOMA NIET.'

De (beroeps)opleiding kan op verschillende manieren invloed hebben op het wel of niet hebben van een baan. Hogeropgeleide migranten hebben anderhalf jaar na hun afstuderen vaker een baan dan lager opgeleiden, volgens het Jaarrapport integratie 2013. De verschillen in werkloosheid tussen recent afgestudeerde niet-westerse migranten en autochtonen zijn duidelijk groter op het mbo dan op het hbo en wo en het aandeel hooggeschoolde banen neemt in Nederland al jaren toe, waardoor hoogopgeleiden betere perspectieven hebben dan laag- of middelbaar opgeleiden. De verschillen op mbo niveau tussen autochtonen en niet-westerse migranten hangen samen met het lagere niveau

en de BOL-opleiding in plaats van de BBL, waar niet-westerse migranten vaker te vinden zijn.

Opvallend genoeg werkt de eerste generatie migranten vaker (niet-westers 79%, westers 77%) op het niveau van de in Nederland behaalde opleiding dan de tweede generatie (niet-westers 64%, westers 70%). De kans om op minimaal het eigen niveau te werken neemt toe met het opleidingsniveau van de ouders en is ook afhankelijk van de sector: ten tijde van dit onderzoek boden de sectoren Zorg en Gedrag & Maatschappij de grootste kans om op minimaal het eigen niveau werk te vinden.

Een te laag niveau kan dus negatief uitpakken, zo zien we ook in de interviews. De lager-opgeleide vrouwen (met hooguit middelbare school) hebben geen werk en ook van degenen met een of twee jaar beroepsopleiding in het land van herkomst hebben de meesten nog geen werk kunnen vinden. Een startkwalificatie (diploma op minimaal mbo2 niveau) lijkt dus onmisbaar. Zo heeft een Marokkaanse vrouw wel relevante werkervaring opgedaan voordat ze naar Nederland kwam, maar heeft ze niet het diploma dat hier vereist is en geen geld om de opleiding te gaan volgen.

Van de hogeropgeleiden (hbo/bachelor of universiteit/master) heeft een deel van de vrouwen wel een baan gevonden, hoewel vaak onder hun niveau. Maar ook een universitaire opleiding is geen garantie voor een baan. Het kan zelfs ook ongunstig uitpakken. De verwachtingen van de hogeropgeleide migranten lijken vaak hooggespannen: ze hebben bijvoorbeeld een universitaire opleiding gedaan in het land van herkomst en verwachten op dat niveau in Nederland aan de slag te kunnen. Hierover zegt een Thaise hogeropgeleide vrouw bijvoorbeeld over migranten met een bachelorsdiploma: *'Die is de groep die de meeste werkloos, want die wil niet lager werken, maar die kan niet concurreren op de niveau van de Nederlandse mensen, dus die blijven gewoon thuis zitten.'*

Daarbij lopen hogeropgeleiden tegen twee specifieke problemen aan: hun diploma moet opnieuw gewaardeerd worden en daarbij gebeurt het nogal eens dat een universitair masterdiploma hier wordt gewaardeerd als

een bachelor of hbo niveau. Zo vertelt een van de vrouwen: *'I graduated from one of the finest universities in the Philippines. [But] our educational system is very different from the Dutch educational system, so if they do the evaluation [...] they will put me two years lower than my degree.'* Ook een andere vrouw met een universitaire opleiding is het niet eens met haar lagere diplomawaardering: *'Het is niet dat je uit Afrika komt of weet ik veel een ander [...] ontwikkelingslanden, dat je stom bent of dat je studie niet goed zijn [...] Zo komt de frustraties [...] nu zie ik niet een goeie toekomst voor mijn carrière.'*

Het andere probleem voor hogeropgeleiden is dat bij functies op hbo of universitair werkniveau vaak ook een zeer goede beheersing van het Nederlands verwacht wordt. Zo zegt een vrouw: *'En natuurlijk, in communicatie of journalistiek is de taal toch de belangrijkste gereedschap en dat heb ik niet.'* Een lager opgeleide vrouw die zoekt naar een functie op vmbo of mbo niveau zal vaak met minder strenge eisen aan taalbeheersing geconfronteerd worden. En de opleidingsrichting moet ook maar net aansluiten bij de vraag op de arbeidsmarkt. Zo heeft een Mexicaanse vrouw geschiedenis gestudeerd aan de universiteit, maar daar zijn momenteel weinig vacatures voor. En we spraken een Roemeense juriste en voormalig PR-medewerker die in Eindhoven woont, waar vooral technische vacatures zijn. Andere hogeropgeleiden hebben met hun afgeronde studies in de ontwikkelingssamenwerking, milieuwetenschap of literatuur nog geen baan kunnen vinden. Al lijken sommigen zich wel degelijk te realiseren dat hun studierichting - bijvoorbeeld Roemeens recht of Mexicaanse geschiedenis - niet direct aansluit bij de Nederlandse arbeidsmarkt.

De opleiding van migrantenvrouwen sluit vaak niet aan bij wat de Nederlandse arbeidsmarkt vraagt, terwijl de ambities van deze vrouwen wel minimaal op het niveau van hun opleiding liggen.

Na of naast de taallessen hebben sommige vrouwen ook een beroepsopleiding of cursus gedaan in Nederland. Sommigen hadden nog geen

beroepsopleiding in het land van herkomst gedaan, alleen middelbare school en konden in Nederland een mbo-opleiding volgen. Dit heeft voor hen nog niet tot een baan geleid. Voor twee van hen bleek de opleiding ook niet de richting die ze ambieerden (administratie en techniek). Wel heeft het bij hen geleid tot het plan om verder te leren op mbo3 of hbo niveau. Het is echter de vraag of ze dit kunnen bekostigen. Een Tunesische wilde graag een mbo-opleiding op niveau 3, maar kon volgens de gemeente alleen een opleiding op niveau 1 of 2 vergoed krijgen. Twee vrouwen uit Kenia en Soedan willen graag een hbo of universitaire opleiding doen en gaan starten met een schakeljaar, maar weten nog niet hoe ze de rest van de opleiding moeten bekostigen.

Anderen hadden al een diploma op mbo, hbo of universitair niveau, maar hebben daarmee nog geen baan kunnen vinden of alleen onder het niveau van hun opleiding. Zij zijn een aanvullende opleiding gestart, bijvoorbeeld in de vorm van een zomerschool of een volledige master: Zoals een academica uit Senegal: *'Omdat mijn apothekersdiploma is niet hier echt geldt, dus ik kan niet werken als apotheker. [...] Dus eh, toen ging ik in Frankrijk. Mijn diploma is wel in Frankrijk erkend dus toen ging ik daar een master volgen in epidemiologie. [...] Als ik een Europese diploma heb dan kan ik [...] een goeie baan in de richting waar ik gestudeerd heb'*. Of ze hebben juist voor een heel andere richting gekozen. Zo is een Roemeense universitair geschoolde vrouw een cosmetica-opleiding gaan doen en een Marokkaanse academica een mbo-opleiding Administratie. Beiden dus op een beduidend lager niveau dan hun vooropleiding.

GEMEENTELIJK AANBOD VOLWASSENENEDUCATIE

In de gemeentelijke volwasseneneducatie worden drie soorten opleidingen aangeboden, allemaal bij de ROC's (Regionale Opleidingscentra):

- **Voortgezet algemeen volwassenenonderwijs (vavo)**. Hiermee kan men een diploma halen voor vmbo (theoretische leerweg), havo of vwo. Ook deelcertificaten per examenvak zijn mogelijk;

- **Nederlands als 2e taal (NT2).** Deze opleiding is bedoeld om het staatsexamen Nederlands als tweede taal te halen. Er zijn twee niveaus: I (voor wie wil werken of doorleren op het niveau van mbo 3 of 4) en II (voor wie wil werken of doorleren op hbo of wo niveau);
- **Nederlands en rekenen.** Deze opleiding is gericht op alfabetisering en het halen van het ingangsniveau dat nodig is voor beroepsonderwijs.

De gemeenten zijn verantwoordelijk voor de volwasseneneducatie en het is dus ook de gemeente die bepaalt welke doelgroepen mogen deelnemen aan welke opleidingen en cursussen. Het kan dan bijvoorbeeld gaan om Nederlanders die moeite hebben met lezen en schrijven, allochtonen met taalproblemen, ouderen, alleenstaande moeders en/of langdurig werklozen.

De Rijksoverheid betaalt rechtstreeks een bedrag aan de ROC's voor vavo. Daarnaast betaalt de Rijksoverheid een extra bedrag aan gemeenten voor de bestrijding van laaggeletterdheid.

Een wetsvoorstel om de volwasseneneducatie niet meer verplicht bij ROC's onder te brengen, zal in 2014 worden besproken in de Tweede Kamer en is gepland om per 1 januari 2015 in werking te treden.¹

LESGELD VOOR VOLWASSENEN

Wie als volwassene een opleiding volgt, moet lesgeld betalen.

- Het lesgeld voor een voltijd vavo-opleiding bedraagt € 1118 voor het cursusjaar 2014/15. Een deeltijd vavo-opleiding kost 74 cent per 45 minuten;
- Het cursusgeld voor een NT2 opleiding niveau I bedraagt € 313 en € 563 voor niveau II;
- Het lesgeld voor een voltijd mbo-opleiding bedraagt € 1118 voor het cursusjaar 2014/15. Voor een deeltijd mbo-opleiding varieert dat van € 232 tot € 536, afhankelijk van het niveau;

- Een voltijdopleiding aan een hogeschool of universiteit kost € 1906 per jaar. Een deeltijdopleiding kost tussen € 1099 en € 1906 (afhankelijk van de instelling).²

STUDIEFINANCIERING

Voor wie niet de Nederlandse nationaliteit heeft, hangt het recht op studiefinanciering of een tegemoetkoming scholieren af van de nationaliteit en/ of het type verblijfsvergunning. Op de website van de DUO kan men hiervoor een nationaliteitschema invullen.

De tegemoetkoming voor scholieren geldt voor volwassenen tot 30 jaar oud die een vavo-opleiding volgen. Ook voor de studiefinanciering voor mbo, hbo en wo geldt een maximum leeftijd van 30 jaar (deze blijft wel doorlopen voor degenen die voor hun 30^e studiefinanciering hebben).³

De vrouwen die een opleiding willen doen boven mbo2 niveau lopen vaak tegen hetzelfde probleem aan: de bekostiging. Sommigen kunnen hun opleiding zelf betalen, omdat hun partner genoeg verdient of omdat ze zelf de opleiding combineren met een betaalde baan. Maar voor anderen betekent dit dat ze hun opleidingswens (nog) niet kunnen realiseren. Bijvoorbeeld een vrouw uit Kameroen met een academische opleiding. Zij heeft nog geen werk heeft kunnen vinden en geen aanvullende cursussen of opleiding kunnen doen, omdat ze die niet kan betalen: *'Ik denk over projectmanagement. Ja. Dat zit ik om te denken. Maar qua financieel, ja, daar zitten wij in een krap financiële situatie.'*

Andere redenen waarom de geïnterviewde vrouwen niet de opleiding doen die ze graag hadden gewild, variëren. Een enkele vrouw heeft al een baan gevonden en legt daarom geen prioriteit meer bij het volgen van een opleiding. Een ander legt momenteel haar prioriteit bij de zorg voor haar kinderen en twee vrouwen zeggen dat ze nog onvoldoende Nederlands spreken om de gewenste opleiding te doen. Beiden zouden graag een hbo-opleiding gaan volgen. De overige redenen hebben te maken met het onderwijsaanbod: het

systeem wordt soms ingewikkeld genoemd of er is geen geschikte cursus in de buurt.

Sommige vrouwen blijken heel actief in het volgen van (beroeps)opleidingen en cursussen. Dit zijn grotendeels dezelfde vrouwen die ook proactief hun Nederlandse taalles hebben opgepakt.

Het vinden en volgen van een geschikte beroepsopleiding is voor volwassen migranten vaak lastig, vanwege de financiering, hun taalniveau en/of een gebrek aan kennis van het Nederlandse onderwijssysteem. Ook weten ze vaak niet welke opleiding de meeste kansen biedt op de arbeidsmarkt.

4.1 INFORMELE ONDERSTEUNING

Zoals we al opmerkten, kunnen sommige vrouwen een opleiding volgen omdat hun partner voldoende inkomen heeft om deze te bekostigen en het hele gezin te onderhouden. Maar voor de meeste geïnterviewde vrouwen geldt dit niet. Mentale steun van de partner is soms ook van belang om een geschikte opleiding te gaan vinden. Zo zei de man van een van de vrouwen: *‘Moet je gewoon denken wat je leuk vindt, en doe maar gewoon’*. Sommige vrouwen hebben via hun sociale netwerk informatie verkregen over welke opleiding ze zouden kunnen doen en zo hun keuze bepaald. Een Senegalese met een Nederlands-Franse man zegt: *‘Je weet niet waar je moet zoeken. Gelukkig mijn man had geholpen met zoeken, [...], ja vrienden, ze zeggen dat moet je bij deze vragen ofzo. Maar het is niet dat het heel duidelijk is als je aankomt’*. Maar dit netwerk is bij migrantenvrouwen vaak beperkt, zodat het de vraag is of er voldoende kennis aanwezig is over het aanbod aan opleidingen die passen bij hun capaciteiten en wensen.

4.2 FORMELE ONDERSTEUNING

Formele hulp bij het vinden van een beroepsopleiding hebben maar weinigen van de geïnterviewde vrouwen gehad. Een Tunesische heeft in het verleden

een mbo-opleiding kunnen starten via een re-integratietraject, maar heeft die niet af kunnen maken. Vervolgens heeft ze zelf een andere mbo-opleiding gevonden, maar die wordt niet vergoed omdat het op mbo3 niveau is. Ook een Hongaarse is zelf op zoek gegaan naar een opleiding. Zij kreeg het advies van de mbo-instelling om niet niveau 1 of 2 te doen, waardoor ze verder is gaan zoeken naar een hbo-opleiding.

Meerdere vrouwen geven dan ook aan dat het onderwijssysteem ingewikkeld is en dat ze hier graag voorlichting over zouden krijgen. Een Marokkaanse jonge moeder zegt: *'Ik vraag wel op school mijn docenten en zo. Zij zeggen, ik heb niet genoeg informatie voor jou, dus je moet gewoon zelf. Maar als ik uit Marokko kom en geen regels ken, ik weet niet waar ik moet gaan zoeken of wie moet ik vragen. [...] Zelf uitzoeken. Maar waar of hoe of wie moet je vragen, dat is niet duidelijk, nee.'* Ook een andere vrouw weet niet wat er na de inburgering voor opleidingsmogelijkheden zijn: *'En daarna, wat moet ik doen? Naar wie moet ik toe als ik wil gaan studeren? Wat is de makkelijke weg om die studie te kunnen volgen?'* Een jonge Afghaanse vindt ook dat ze niet goed is voorgelicht over de mogelijkheden, waardoor ze met een mbo1 opleiding begonnen is, terwijl ze uiteindelijk hbo wil doen en dus beter havo had kunnen kiezen na haar internationale schakelklas.

Specifiek over de financiering van opleidingen hebben we ook een informatiebehoefte geconstateerd. Vier vrouwen met een hooguit middelbare school zouden bijvoorbeeld graag een opleiding doen. Een wil graag in de kinderopvang werken, een ander wil kapster worden en een derde apothekersassistent. Ze weten echter niet wat de mogelijkheden zijn qua vergoeding van de kosten en of ze die zelf zouden moeten betalen.

Stichting Yasmin in Den Haag adviseert vrouwen zonder eigen inkomsten die een opleiding willen volgen om vrijwilligerswerk te zoeken. Door de vrijwilligersvergoeding - die soms kan oplopen tot 1500 euro per jaar - op te sparen, kan men vervolgens zelf een opleiding betalen.

Twee vrouwen hebben via een empowermentcursus kennis gemaakt met de opleidingsmogelijkheden, en ook met de manier waarop ze een studiefonds kunnen aanvragen. Zij willen beide binnenkort met een hbo-opleiding starten. En tot slot kunnen enkele vrouwen met een baan via hun werkgever nog aanvullende cursussen doen.

Er lijkt weinig formele hulp te zijn voor migrantenvrouwen die een geschikte beroepsopleiding zoeken. Daarbij is het informele netwerk van migrantes vaak te beperkt om de benodigde informatie bij elkaar te krijgen. Vooral voor lager opgeleiden is het essentieel om alsnog een diploma te behalen om zo een kans te maken op de Nederlandse arbeidsmarkt. Maar juist voor hen lijkt het lastig om zonder hulp de juiste opleiding te vinden.

Goede voorlichting over de mogelijkheden, qua opleidingstypen en qua bekostiging, en het voor werkzoekenden toegankelijker maken van de SBB-Barometer of een dergelijk overzicht van kansrijke opleidingen kunnen migrantenvrouwen behoeden om geen tijd en geld meer te verspillen aan het volgen van een voor hen ongeschikte beroepsopleiding.

Zeker wanneer per januari 2015 ook andere partijen dan de ROC's vanuit het budget voor volwasseneneducatie kunnen worden ingeschakeld, is een goed overzicht van het lokale/regionale aanbod aan opleidingen en cursussen van belang. Deze wetswijziging biedt gemeenten overigens de kans om (vrijwilligers)organisaties die al goed contact hebben met migrantenvrouwen, ook andere cursussen aan te laten bieden.

- 1 Ministerie van OCW (2014) Voorstel van wet tot wijziging van onder meer de Wet participatiebudget en de Wet educatie en beroepsonderwijs inzake het invoeren van een specifieke uitkering educatie en het vervallen van de verplichte besteding van educatiemiddelen bij regionale opleidingscentra. WJZ/632723 (10332)
- 2 Dit is het wettelijk collegegeld. Dat geldt voor mensen met de Nederlandse nationaliteit, een EU-nationaliteit, een aantal andere Europese nationaliteiten, of de Surinaamse nationaliteit, en mensen een verblijfsvergunning die recht geeft op studiefinanciering. Voor anderen kan het collegegeld hoger zijn.
- 3 Bron: Rijksoverheid.nl/onderwerpen/volwassenenonderwijs. Geraadpleegd 14/01/2014.
- 4 <http://www.kansopwerk.nl/barometer.html>
- 5 Bron: Expertmeeting Arbeidsparticipatie van gezinsmigrantes, d.d.8 mei 2014, Atria

MOEILIK AARDEN

'I THINK IT IS ALWAYS VERY IMPORTANT TO LEARN THE LANGUAGE WHEN YOU LIVE IN A COUNTRY. WE HAVE ACTUALLY NOT LEARNED IT, BECAUSE THE FIRST TWO YEARS WE WERE AT THE EMBASSY AND THERE WAS NO POINT. BUT NOW I REALLY FEEL THAT I NEED TO LEARN THE LANGUAGE.'

Ayesha kwam als expat samen met haar echtgenoot, een Pakistaanse diplomaat, naar Nederland. Twee jaar werkte hij op de Pakistaanse ambassade in Den Haag, waardoor ze redelijk beschermd en afgesloten van de samenleving functioneerden. Nadat zijn termijn er op zat, besloten Ayesha en haar man in Nederland te blijven. Weg uit de beschermde diplomatenwereld en inmiddels moeder van een dochtertje, is Ayesha voor een hoop moeilijkheden komen te staan bij het aarden in Nederland.

BEGINNEN MET ACHTERSTAND

Op basis van het Britse paspoort van haar man, konden ze na zijn werk op de ambassade in Nederland blijven. Ayesha's echtgenoot had als EU-burger weinig moeilijkheden bij het vinden van een nieuwe baan, maar voor haar lag dit anders. Via het werk van haar man werd Ayesha wel geholpen met haar verblijfsdocumenten, en het was voor haar niet verplicht om een inburgeringscursus te doen. In de tijd van de ambassade miste ze dit ook niet, maar toen ze eenmaal moest gaan meedraaien in de Nederlandse maatschappij merkte ze toch dat ze een achterstand had.

EISEN AANPASSEN

In Ayesha's familie is het niet gebruikelijk dat vrouwen werken. Zelf wil Ayesha het liefst parttime werken, zodat ze ook wat tijd overhoudt om voor haar dochtertje te zorgen. Helaas heeft ze veel moeite met het vinden van een parttime baan. Hoewel ze een MBA heeft, is Ayesha bereid om op een lager niveau te werken als dat wel parttime kan. Ze heeft nog geen werkervaring op kunnen doen, dus stelt ze geen al te hoge eisen aan haar baan. Tot nu toe is ze er nog niet in geslaagd om passend werk te vinden. Zelf heeft ze het gevoel dat ze niet wordt aangenomen, juist omdat ze parttime wil werken.

'WE ARE NOT FEELING WELCOME IN THIS COUNTRY THAT MUCH. NOT LIKE IT USED TO BE, WITH ALL THE BILLS BEING PASSED BY THE PARLIAMENT ABOUT HALAL FOOD FOR EXAMPLE.'

DE NOODZAAK VAN TAAL

Een nog grotere belemmering bij het vinden van een baan, is de Nederlandse taal. Omdat er destijds bij aankomst in Nederland geen directe noodzaak was om Nederlands te leren, heeft Ayesha dat ook nooit gedaan. Bij de Pakistaanse ambassade werd immers geen Nederlands gesproken en ze heeft vooral Pakistaanse vrienden. Ze merkt wel, nu haar dochtertje wat groter wordt, hoe lastig het is om in een land te wonen waarvan je de taal niet spreekt. Haar dochtertje begint inmiddels al een beetje Nederlands te spreken en op de crèche heeft Ayesha eigenlijk ook Nederlands nodig om goed te kunnen communiceren. Daarnaast loopt ze bij het zoeken van een baan steeds tegen de taalbarrière aan. In de huidige tijd van crisis heeft ze hierdoor altijd een achterstand op solliciterende Nederlanders.

NEDERLAND IS NOG GEEN THUIS

Ayesha heeft zich nooit heel erg welkom gevoeld in Nederland. Wetgeving op halal vlees bijvoorbeeld voelt voor haar als een aantasting van haar cultuur. Ook heeft ze veel moeite met het omzetten van haar Pakistaanse diploma's naar de Nederlandse standaarden, waardoor ze bij het solliciteren niet kan terugvallen op haar opleiding. Ze had graag gewild dat dit makkelijker zou zijn en dat ze meer begeleiding vanuit de gemeente had gehad. Voor expats zijn er eigenlijk geen inburgeringscursussen of taallessen. Ook mist ze een bepaalde begeleiding in het wegwijzen worden in de Nederlandse samenleving. Die zou ze graag krijgen, omdat ze voorlopig van plan is om hier te blijven. Ayesha is gesetteld hier, al voelt zich hier nog niet helemaal thuis.

'I'M WILLING
TO WORK AT A
LOWER LEVEL,
BECAUSE IT IS
EASIER TO GET
A PART TIME
POSITION.
THAT'S OK
BY ME, I JUST
WANT TO BE
WORKING.'

5 PERSOONLIJKE OMSTANDIGHEDEN

PERSOONLIJKE OMSTANDIGHEDEN

Naast een beperkte beheersing van de Nederlandse taal en het ontbreken van een geschikt diploma, noemen vrouwen ook meer persoonlijke en gezinsgerelateerde redenen om geen betaalde baan te hebben of een baan onder hun niveau. De zorg voor kinderen is een van deze redenen.

5.1 MOEDERSCHAP

De geïnterviewde vrouwen zonder kinderen hebben betaald werk, of hebben dit tot voor kort gehad. Van de vrouwen met thuiswonende kinderen heeft een kleine minderheid een baan. Dit zijn opvallend genoeg moeders van kinderen in de leeftijd van 0 tot 5 jaar. Het beeld dat het vooral lastig is om werk te combineren met heel jonge kinderen wordt dus niet door hen bevestigd. Zij hebben oplossingen gevonden voor de opvang, door bijvoorbeeld als freelancer vanuit huis te werken of familieleden die oppassen. Het merendeel van de geïnterviewde moeders heeft echter momenteel geen betaald werk.

Uit het jaarrapport integratie 2013 komt naar voren dat een van de redenen van migrantenvrouwen om niet op zoek te gaan naar betaald werk de zorg voor kinderen en gezin is. Blijkbaar komt dit vooral onder lager opgeleide, eerste generatie vrouwen van Turkse en Marokkaanse herkomst relatief veel voor en komt het voort uit een traditionele opvatting over de rolverdeling in het gezin¹.

Dit komt overeen met het beeld dat we kregen uit onze interviews: de ambitie van sommige vrouwen ligt vooral in het moederschap en zij blijven liever thuis zolang de kinderen klein zijn. Zoals een Filipijnse die een paar jaar thuis geweest voordat ze haar huidige baan kreeg: *'For me the main difficulty was I had very small children at that time. It did not feel right to just go back to the work force and then think of them being left to a child care or to my in-laws. When I came here, I was home for almost two years to take care of the children for a while.'* En zoals een Thaise moeder, die eerst voltijds werkte en nu parttime freelancer is: *'Ik heb al vier jaar niet echt veel gedaan met de kinderen en nou geniet ik echt van. En nou ik geniet, mag ik nog even?'*

Maar we moeten het belang van deze reden niet overschatten. Voor een bepaalde groep vrouwen is het huwelijk of het eerste kind inderdaad een reden om een baan op te zeggen, geen baan te zoeken of het zoeken uit te stellen. Maar het stoppen met werken vanwege de geboorte van het eerste kind komt steeds minder voor onder Marokkaanse en Turkse vrouwen. En de groep die genoemd wordt door het SCP - de laagopgeleide eerste generatie uit Turkije, Marokko en andere niet-westerse landen - is een steeds kleiner deel van de migrantenvrouwen die naar Nederland komen. Verreweg de meeste migrantes komen uit landen in (Oost-)Europa, de VS en China en een aanzienlijk deel van ook de Turkse en Marokkaanse migrantes is hoger opgeleid² en heeft andere opvattingen over hun rol als moeder.

Zo wordt ook duidelijk uit het verhaal van een hoogopgeleide Marokkaanse moeder met een deeltijdbaan: *'Ja, want mijn ex kende ik niet zoveel, maar ik zei als ik met jou wil trouwen, op voorwaarden. Ik ga studeren, ik ga dit, ik ga rijbewijs, ik ga dat, ik ga dat [...] Ja, ik had wel een doel. Dus niet alleen maar*

thuis blijven en kinderen en klaar. Dus ik wilde echt mijn toekomst bouwen.' Het hebben van kleine kinderen lijkt dus maar voor een beperkte groep vrouwen een reden om geen werk te zoeken, maar het lijkt voor anderen wel invloed te hebben op hun ambitieniveau. Meerdere vrouwen geven aan dat ze op een lager niveau werken dan ze zouden kunnen, maar dat ze hier tevreden mee zijn omdat ze ook de zorg voor hun kinderen hebben. De meeste geïnterviewde moeders kiezen er voor om niet meer dan drie dagen te werken: *'Als je gewoon voor jezelf doet, dan ga je gewoon deeltijd werken, ook afhankelijk van leeftijd van je kinderen [...] Als je baby hebt, kun je helemaal niets doen'*. Die keuze voor deeltijdwerk is geheel in lijn met autochtone moeders, hoewel een Pakistaanse moeder dit vooral ziet als een oosterse invloed: *'I don't want to go full time, because I don't want to send her (dochter) to the crèche everyday. You know. I came, being Eastern, and you know, from the East, I really feel that a child should be close to the parents. I want to spend time with her and all that, you know.'*

Het combineren van werk en gezin is vaak niet makkelijk, zowel voor allochtone als autochtone vrouwen³. Een Marokkaanse alleenstaande moeder vertelt: *'Ja, ik werk 18 uur per week en de rest ja, dan heb ik de jongste ook thuis. [...] Dan ben ik ook bezig met de kinderen, en eh... hoe heet het, zwemmen, voetballen.'* Maar die combinatie is soms wel noodzakelijk om de uitgaven voor de kinderen te kunnen bekostigen, zo geeft een andere, getrouwde, Marokkaanse aan: *'Alleen één persoon in werk in het gezin is niet genoeg. Niet genoeg, is niet genoeg. Kinderen in sport'*.

In sommige opzichten is het combineren van werk en gezin nog lastiger voor migrantenvrouwen dan voor autochtone vrouwen. Vanuit een zwakkere positie op de arbeidsmarkt is er vaak minder te kiezen en te onderhandelen, als het gaat om secundaire arbeidsvoorwaarden. Soms moeten ze concessies doen om een baan te krijgen. Ze moeten bijvoorbeeld verder reizen dan gewenst of hebben minder gunstige werktijden. En dit is niet altijd goed te combineren met de zorg voor kinderen. Een Thaise vrouw heeft het twee jaar volgehouden om elke dag ruim twee uur te reizen naar haar werk en terug. Maar met twee kleine kinderen, waarvan er een wat extra zorg nodig heeft, was dat niet meer

te combineren: *'Ik ben net verleden jaar in de zomer, ik heb ontslag genomen om de kinderen, meer tijd met de kinderen. Is echt moeilijk te combineren met deze twee.'* Migrantenvrouwen die de taal nog niet goed beheersen zijn vaker aangewezen op internationale werkgevers, die soms niet gewend zijn aan werknemers die in deeltijd willen werken. Een moeder heeft zelfs gehoord dat werkgevers een voorkeur hebben voor sollicitanten zonder kinderen: *'I was speaking to a recruiter this morning and he told me that, yeah, they don't want to hire somebody with a child, because of the motivation level going down and all that. And you will be distracted If you're child is sick, then you'll be home and you know, so who is going to do your work at that point in time. I'm like, yeah, that's like a given, you know, that's like, something that could happen too.'*

Voor sommige vrouwen is het hebben van kinderen dus reden om hun ambities qua werk terug te schroeven. Maar het gewenste niveau van betaald werk wordt soms juist positief beïnvloed door het hebben van kinderen. Zo wil een alleenstaande Tunesische moeder een opleiding gaan doen, zodat ze een betere baan kan krijgen om voor haar kinderen te kunnen zorgen: *'Ik wil graag een opleiding volgen, ik wil iets voor mijn kinderen nu doen. Vroeger had ik geen kinderen, was ik veel flexibeler. Nu ben ik niet zo flexibel. Ik zorg voor twee kindjes in huis en dat kan ik niet combineren met schoonmaken [...], omdat ik alleenstaand ben. En dan wil ik wel graag iets doen wat goed voor de toekomst is, voor de kinderen, voor mij.'* Ze wil graag een opleiding volgen naast een deeltijdbaai en als de kinderen op de basis- of middelbare school zitten wil ze voltijds gaan werken.

Ook een ander vindt het extra belangrijk om als moeder een opleiding te doen. Alleen kinderen baren en eten geven is volgens haar nog geen opvoeden; dat kan alleen als je zelf een opleiding hebt gedaan: *'Je moet gewoon een goede opvoeding geven. Nou ja, als de vrouwen zelf niet opgevoed, niet hoog opgeleid, dan kan ze dat niet geven. Wat je niet kent kan je niet geven.'*

De geïnterviewde vrouwen die hun ambitieniveau tijdelijk bijstellen of een aantal jaren helemaal thuis willen blijven vanwege kleine kinderen, willen vaak wel meer op betaald werk focussen als de kinderen wat ouder zijn. Zo zegt een

Irakese moeder van drie kleine kinderen dat het weliswaar niet gebruikelijk is in haar geboorteland dat vrouwen werken, maar toch wil ze graag gaan werken als de kinderen naar school zijn. Gewoon om iets te doen te hebben: *‘Huishouden ben [ik] met één, twee uur klaar. Wat moet, alleen tv kijken, wat moet? Ja, ik wil graag iets te doen’.*

Het lijkt echter niet mee te vallen voor deze vrouwen om (opnieuw) op de arbeidsmarkt te komen. Herintreders komen vaak moeilijker aan een baan, doordat ze een gat in hun CV hebben. Voor migrantenvrouwen kan dit een nog groter obstakel zijn, vooral als ze na de migratie eerst kinderen hebben gekregen en dus de Nederlandse arbeidsmarkt nog niet kennen. Aan de andere kant blijkt herintreden voor niet-westerse vrouwen vaak beter uit te pakken dan voor autochtone vrouwen: de vrouwen van Marokkaanse en Turkse herkomst treden weliswaar minder vaak opnieuw in dan autochtone vrouwen, maar als ze dit wel doen, gaan ze er veel vaker flink op vooruit qua loon⁴.

Overigens is het vaak ook geen optie om in deze periode de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten door vrijwilligerswerk te doen. Meerdere vrouwen geven aan dat vrijwilligerswerk niet te combineren is met kleine kinderen. Het is vooral lastig om kinderopvang te regelen, omdat er voor vrijwilligerswerk geen kinderopvangtoeslag geldt.

5.2 LICAMELIJKE EN PSYCHISCHE KLACHTEN

Andere reden om geen betaalde arbeid te verrichten zijn psychische of lichamelijke klachten. Uit onderzoek van het SCP⁵ bleek dat gezondheid bij migrantenvrouwen, vooral van Turkse en Marokkaanse herkomst, een belangrijke invloed heeft op het wel of niet hebben van betaald werk.

Twee van de geïnterviewde vrouwen geven aan dat ze (mede) vanwege hun gezondheid nog geen geschikt werk hebben kunnen vinden. Een van hen heeft veel rugklachten en de ander kreeg lichamelijke klachten toen ze een fysiek zware baan in de zorg had. De geïnterviewde vrouwen noemen geen ernstige

psychische klachten, waardoor ze niet kunnen werken. Er is echter wel geregeld sprake van frustratie, stress en zorgen, die van invloed kunnen zijn op het actieve zoekgedrag.

Deze frustraties komen bijvoorbeeld voort uit het feit dat het soms tegenvalt om snel te kunnen participeren op het gewenste niveau en geaccepteerd te worden in de samenleving. We zien dit bij verschillende typen vrouwen, van laag- tot hoogopgeleid. Zo is een Pakistaanse bijvoorbeeld gefrustreerd dat ze geen baan op haar eigen niveau kan krijgen. Tot haar verbazing heeft een Hongaarse vriendin hetzelfde probleem, dus blijktbaar is dit ook voor Europese migranten lastig. Een Filipijnse uit haar frustratie dat ze nu financieel afhankelijk is van haar man: *'I just want to get a job. I do not care what it is. I just want to have the financial mobility, it is frustrating. You come from the Philippines there and you are earning your own resources and then you come here and you are financially dependent on your husband.'* En een Senegalese probeert al jaren om haar opleiding te verzilveren op de arbeidsmarkt: *'Ik heb ook lang gestudeerd, mijn ouders hebben heel veel gedaan om die studie te kunnen afmaken. En kom je hier, denk je: je gaat gewoon, je bent in Europa dus heb je meer mogelijkheden om carrière te doen, carrière te maken en opgroeien. Nee, je daalt gewoon, moet je gewoon gaan [...] schoonmaken. [...] Ik ben iemand die niet zo snel opgeeft, kijk maar, anders met heel veel frustratie ga je opgeven en zit je thuis en ga je een uitkering vragen. Dat kost ook geld wat de overheid.[...] ja, ik ben 35, over 5 jaar zit ik nog steeds op dezelfde plek.'* Voor sommigen is het frustrerend moeilijk om de Nederlandse taal onder de knie te krijgen, zoals voor deze vrouw uit Soedan: *'Soms krijg je de indruk dat je wordt gezien als iemand die dom is. Dat is vervelend.....Je kan je zelf niet echt goed benadrukken en vertellen wat je wilt. Ja, dus het valt niet helemaal mee.'*

De thuissituatie kan soms veel stress en zorgen opleveren, bijvoorbeeld voor een Marokkaanse vrouw, die uiteindelijk gescheiden is van haar jaloerse, controlerende echtgenoot. Stress en frustratie worden ook een paar keer genoemd in relatie tot de behandeling door de overheid. Enkele vrouwen, waaronder een met een vluchtelingenachtergrond, noemen de gemeente of de

sociale dienst als een factor die hen veel stress oplevert. Bijvoorbeeld vanwege onduidelijke informatie of heen en weer gestuurd worden van de ene naar de andere instantie. Zo zegt een vluchteling over haar langdurige en stressvolle asielprocedure: *'Van frustratie ervaringen word je een beetje numb, hoe zeg je dat?'* Vooral als er alternatieven zijn om zich op te richten, zoals de zorg voor kleine kinderen, kunnen frustraties leiden tot een passievere houding ten opzichte van betaald werk. Zo geeft een Roemeense aan dat ze bij het CWI nauwelijks geholpen werd en toen haar focus een aantal jaren verlegd heeft naar haar gezin: *'Toentertijd ik zei, als ik een kans krijg ga ik werken, als niet niet. Mijn kind was nog klein'.*

Stress en frustraties zijn op zich geen reden om niet te kunnen werken, maar kunnen wel het zelfvertrouwen ondermijnen en uiteindelijk leiden tot depressie en/of een inactieve houding.

5.3 OPTIMISME EN ZELFVERTROUWEN

Optimisme lijkt bijna inherent aan migratie. De geïnterviewde vrouwen kwamen naar Nederland met het idee een stap vooruit te doen: een gezin te vormen of een veiliger omgeving voor zichzelf en hun gezin te vinden. En misschien ook nog een opleiding te volgen en een goede baan te vinden. Een jonge Afghaanse vluchteling zegt hierover: *'We zijn zo dankbaar aan jullie, ik bedoel aan Nederlandse mensen en van de overheid toch een plek hebben waar we veilig kunnen wonen.'* Een deel van hen heeft dit optimisme duidelijk behouden, ondanks tegenslagen, vooroordelen en decepties.

Een positieve ervaring, zoals het volgen van de juiste opleiding, kan helpen om dat optimisme een extra push te geven: *'Iedereen merkte aan mij toen ik in de opleiding was, ik was veranderd. Stralend. [...] toen 1 keer per week, ik deed voor 4 uur iets dat ik super leuk vind. Ja super, super echt.'*

Een alleenstaande moeder vertelt uitgebreid over haar ervaringen: *'Er zijn mensen die willen en er zijn mensen die niet willen. En ik heb de gevoel dat ik*

word gekeken als iemand die niet wil. Terwijl ik zo heel graag wil. Ze hebben mijn energie niet gezien, toen ik alles erin gestopt heb om te integreren. Zonder dat ze de integratieproject voor mij vergoed hadden. Gewerkt en gestudeerd en in de Nederlandse samenleving ingegaan, zonder hulp van iemand! Niemand! Hebben ze dat niet gezien. Ze zien alleen van, je hebt geen werk, en je komt hier voor vraag stellen, terwijl dat je, dat vraag mag je helemaal niet stellen, want je mag dat helemaal niet. Je mag die opleiding gewoon niet! [...] Maar ik heb altijd de knop kunnen verzetten, dat ik positief moet blijven. Ik moet blijven doen, blijven doen, blijven doen.’ Een Filipijnse heeft als tip voor andere migrantenvrouwen: ‘Niet negatief zijn. Want er zijn ook veel vrouwen die niet blij zijn, want ja, ze kunnen geen werk vinden, of ja. Of, want ze zien zoveel verschillen in de cultuur. Maar ik zeg altijd, ja, dat is toch gewoon leuk, dat er veel verschillen zijn?’ Een Marokkaanse zegt over haar toekomstplannen: ‘Komt wel, gaat wel lukken.....Ja, als je echt wilt, dan tuurlijk ga je een oplossing vinden.’

Anderen hebben hun ambities bijgesteld, maar blijven actief proberen hun leven hier vorm te geven. Zo vertelt een hoogopgeleide Roemeense dat ze veel afwijzingen op sollicitaties heeft gehad: ‘Ik word gek van maar ja. Ik ben positief ingesteld, dat wel ik ben echt een optimistische persoon en ik geef niet op. [...] Ik ben niet depressief geworden[...] Met mijn diploma van Roemenië niet veel dingen kon ik doen hier, dus ja ik heb, ik was in een proces. Want op een gegeven moment was het ja, ik moet iets doen dus ok, gaat het niet met wat ik gedaan heb dan moet ik een beetje rondkijken wat wil ik meer dan dat? Wat vind ik nog leuker? Dus dat was een periode dat, want wil ik dokter zijn morgen.’, dat is een stom voorbeeld. Ze heeft uiteindelijk besloten om een mbo-opleiding te doen en is erg blij met die keuze, hoewel dit een lager niveau is dan haar vooropleiding. Het lijkt ook te helpen dat ze zich thuis voelt en een sociaal netwerk heeft: ‘Ik voel mij in Nederland thuis. Ik heb leuke vrienden, ik hou van dit land met regen en met koud, ik hou van dit land. Ik heb absoluut geen heimwee.[...] Ik ken ook allochtonen die zeggen ja ja, ik ga dood, ik heb angsten. Nee. Wat ik mis, is een baan. Als ik ook een baan heb is geen verschil tussen ik en mijn Nederlandse buurvrouw. Ik voel mij echt thuis.’

Maar enkele vrouwen zijn erg teleurgesteld in wat de migratie hen heeft opgeleverd. Bij hen hebben frustraties de overhand gekregen. Het is moeilijk te bepalen waar dit verschil in zit. Misschien hebben zij meer tegenslagen te verwerken gehad dan andere vrouwen, hadden ze minder capaciteiten om grip op hun eigen leven te krijgen, hadden ze onrealistisch hoge verwachtingen, zijn ze minder veerkrachtig of ontbreekt een goed sociaal netwerk ter ondersteuning. Een van de optimistische vrouwen kan zich wel voorstellen dat anderen zonder de juiste hulp niet zo positief blijven: *'Ja, dat kan wel heel veel met je binnen doen, hoor. Ik bedoel, ik blijf wel positief, gelukkig, door mijn twee kinderen ook. Maar sommigen, die kunnen het niet meer aan en die raken zo overspannen, en die ja, passief, willen ze niks meer doen.'* Hoe dan ook lijkt de kans groot dat deze vrouwen niet uit de 'pauze' gaan komen, zoals Van der Zwaard het noemt.

Het bijstellen van ambities lijkt voor een deel te maken te hebben met het afbrokkelen van het zelfvertrouwen. Meerdere vrouwen geven aan dat het proces van werk zoeken, het afgewezen worden bij sollicitaties, maar ook het uitblijven van een reactie op een sollicitatiebrief slecht is voor hun zelfvertrouwen. Een vrouw uit Kameroen zegt hierover: *'Sometimes, when I think about it, it really lowers my self ego, but then I have to pep it up in order to keep life going.'* Maar ook tijdens een stage of vrijwilligerswerk kan het zelfvertrouwen een flinke knauw krijgen, zoals bij deze Filipijnse: *'Ik wil daar leren, maar mijn zelfvertrouwen om Nederlands te praten werd minder. Want ze zeggen altijd ja, je kan niet goed Nederlands praten, we kunnen jou niet aannemen, zo. Ja, de eerste keer begreep ik dat, maar later. Ik heb daar heel lang gewerkt als stagiaire en ze zeggen dat altijd tegen mij. En later voelde ik niet meer goed.'* Een laagopgeleide moeder die heeft geholpen op de school van haar kinderen: *'Ik vind niet leuk. Omdat ik kan niet alles doen, lezen en schrijven is echt moeilijk voor mij. Die, sommige buurvrouw is niet zo aardig met mij. Ik vind niks. Daarom ik gestopt.'*

5.4 EIGEN INITIATIEF

Verder noemen meerdere vrouwen die werk hebben gevonden het belang

van eigen initiatief bij het zoeken naar werk. Zoals een jonge Hongaarse vrouw het verwoordt: *'I never thought of anybody's help. If I don't put myself into it, is anyone else supposed to do it for me, I do not think so. I mean, that's how I am, I cannot just sit down and say Anyone help me. You need to put your effort into it whatever you want to achieve otherwise.'* Een ander meent dat dat aan mensen zelf ligt: *'Toch? Als de mensen niet willen werken, kunnen ze geen goede baan vinden.'* Ze heeft als tip voor andere vrouwen: *'Eigen initiatief. En ook, want ja niet alle vrouwen die hier komen zijn hoogopgeleiden, er zijn ook laagopgeleiden. Dan wordt het moeilijk. Zij hebben nog meer begeleiding nodig. Ja, ik weet het niet. Eigen initiatief. Als ze geen initiatief hebben dan... het wordt moeilijk hier om goede baan te vinden'*. Een andere tip is vrijwilligerswerk doen om het eigen initiatief te tonen: *'Want ja, dat helpt je ook, als je op zoek bent naar werk. Dat zeg ik ook, daarom zeg ik dat ook altijd tegen de Filippina's, om dat te doen, want dat is ook goed voor jouw CV. Dan zien ze dat je initiatief neemt.'*

Een paar vrouwen die zelf wel veel initiatief nemen, zijn heel uitgesproken over migrantenvrouwen met een minder actieve houding: *'Verder doen ze niks en toch daarnaast klagen van dat is niet goed, baan is niet goed, de huur is niet goed, van gewoon, hallo, waar ben je mee bezig? Ze kunnen toch niet gewoon alles aan je geven, doe zelf wat.'* Of: *'Niet zoveel ondernemen en ook niet zoveel steun van hun mannen hebben. En dan zitten ze gewoon daar, maar ja je moet wel vechten. Dat doen ze niet.'*

Bijna alle geïnterviewde vrouwen hebben zelf initiatieven ontplooid om werk of een opleiding te vinden. Sommigen hebben nog geen concrete actie ondernomen om werk te vinden, voornamelijk omdat ze nog niet voldoende Nederlands spreken of met een studie bezig zijn. Slechts enkelen hebben een afwachtende houding of lijken eerder ergens in gerold te zijn dan dat het een heel bewuste keuze was. Zij hebben nog geen betaald werk gehad sinds ze in Nederland zijn. Enkele lager opgeleide vrouwen hebben geen idee hoe ze het zoeken naar werk zou moeten aanpakken.

Eigen initiatief tonen bij het zoeken naar werk lijkt dus inderdaad een



INTEGREREN OP EIGEN KRACHT

Ze was nog maar begin twintig, toen Sahila van Marokko naar Nederland verhuisde voor haar huwelijk. Ze werd uitgehuwelijkt aan een Marokkaans-Nederlandse man, maar ging hier niet zomaar mee akkoord. Ze wilde eerst zeker weten dat ze in Nederland een leven voor zichzelf kon opbouwen. Ruim tien jaar later is ze inmiddels gescheiden, maar heeft ze wel precies wat ze toen wilde: een eigen leven en de zaakjes goed op orde. Ze ziet echter om haar heen dat dit voor veel Marokkaanse vrouwen niet geldt, wat ze erg zonde vindt.

'IK HAD EEN DOEL TOEN IK NAAR NEDERLAND KWAM. IK WILDE NIET ALLEEN KINDEREN KRIJGEN EN THUISBLIJVEN. MAAR IK WILDE ECHT AAN MIJN TOEKOMST BOUWEN EN DAT HEB IK OOK GEDAAN.

DOELBEWUST

De vastberadenheid waarmee Sahila naar Nederland vertrok, kreeg ze van kinds af aan mee van haar ouders. Hoewel haar ouders zelf niet gestudeerd hadden, werden Sahila en haar zussen gestimuleerd om dit wel te doen. Ze mochten zich van hun vader niet tegen laten houden door het feit dat ze meisjes waren. Sahila studeerde dan ook literatuur en had in de vakantie altijd bijbaantjes. De ruimdenkendheid van haar ouders en haar eigen ambitieuze instelling hebben haar erg geholpen toen ze naar Nederland kwam. Ze was dan wel uitgehuwelijkt, maar ze eiste dat ze in Nederland haar rijbewijs kon halen, mocht studeren en een baan kon zoeken. Dit is dan ook precies wat ze gedaan heeft: na haar inburgeringscursus is ze meteen een opleiding gaan volgen en ze heeft altijd gewerkt.

OP EIGEN KRACHT VERDER

Met haar ex-man heeft Sahila goede afspraken gemaakt over de zorg van de kinderen, zodat ze in staat is om parttime te werken. Haar baan in de thuiszorg kreeg ze puur en alleen door haar eigen inzet. Na haar inburgeringscursus deed ze een administratieve opleiding en het was haar oude stagebegeleider die haar uitnodigde om de overstap naar de thuiszorg te maken, waar ze nu nieuwe cliënten werft. Sahila leert snel en past zich makkelijk aan, waardoor ze zich al snel thuis voelde op haar nieuwe plek. Zelf heeft ze nooit de steun vanuit de gemeente gemist, omdat ze altijd goed voor zichzelf heeft kunnen zorgen.

ACTIEF IN DE SAMENLEVING

Sahila ziet echter in haar werk dat lang niet alle vrouwen die naar Nederland geëmigreerd zijn, zich op deze manier kunnen ontwikkelen. Zelf was ze actief en doortastend, door naar een opleiding en naar werk te gaan zoeken, maar veel vrouwen doen dit niet. Volgens haar zouden zij een duwtje in de rug vanuit de gemeente goed kunnen gebruiken. Ze ziet dat vooral de taal een grote barrière is om goed mee te kunnen draaien in de Nederlandse samenleving. Sahila zou dan ook graag zien dat vrouwen zelf meer vechten om zich te ontwikkelen en dat er meer begeleiding komt voor de vrouwen die achterblijven. Ze geeft haar eigen levensinstelling en kennis dan ook heel duidelijk door aan haar kinderen: 'hard werken brengt je het verst.' Ze vindt het alleen doodzonde dat zij voor haar gevoel een uitzondering op de regel is.

'ALLES VERANDERT SNEL, JE MOET STEEDS NIEUWE DINGEN LEREN. VEEL MAROKKAANSE VROUWEN HEBBEN HIER MOEITE MEE, DAT DOET ME PIJN. IK VIND HET BELANGRIJK OM BIJ TE DRAGEN AAN DE SAMENLEVING, IETS GOEDS TE DOEN. IK WOU DAT MEER VROUWEN HIER VOOR ZOULDEN VECHTEN.'

'HET IS
BELANGRIJK
DAT VROUWEN
MEER VOOR
ZICHZELF
VECHTEN,
MAAR DE
GEMEENTE
MOET HEN
HIER OOK BIJ
HELPEN.'

belangrijke factor, hoewel ook dit niet doorslaggevend is. Het is niet per se zo dat de meest actieve zoekers ook het snelst een baan vinden. Een paar vrouwen hebben gewoon het geluk gehad dat ze zonder zoeken een baan kregen aangeboden, of direct werden aangenomen bij een baan waar een familielid of vriend op had geweest. Anderen zijn al jaren actief aan het solliciteren, maar komen niet aan de slag.

De meeste vrouwen die ambitie getoond hebben qua inburgeringsexamen, hebben uiteindelijk werk gevonden. Daarmee bedoelen we dus de vrouwen die bijvoorbeeld een snelle, intensieve cursus wilden, zelf een cursus op hoger niveau hebben gezocht of nog staatsexamen hebben gedaan na het inburgeringsexamen.

Bij het zoeken naar werk gebruiken veel vrouwen meerdere strategieën. Ze zoeken bijvoorbeeld vacatures op internet, sturen hun CV aan recruitment websites, schrijven zich in bij een uitzendbureau, spreken mensen in hun netwerk aan of solliciteren direct bij bedrijven waar ze graag zouden willen werken. Blijkbaar zijn ze in staat om flexibel met die strategieën om te gaan. Als de ene strategie niet snel het gewenste resultaat oplevert kiezen ze er een andere naast, of veranderen zelfs helemaal van strategie. Er zijn ook vrouwen die maar één zoekstrategie hanteren, bijvoorbeeld het rondvragen binnen het eigen netwerk. Voor een enkeling was dat een succesvolle aanpak, omdat het tot een baan heeft geleid. Maar bij een paar andere vrouwen lijkt het uitblijven van succes vooral teleurstelling en een passieve houding op te leveren.

5.5 INFORMELE ONDERSTEUNING

Net als bij het leren van de taal en het vinden van een opleiding, kan de partner een belangrijke rol spelen in het combineren van werk en kinderen. In stimulerende of juist in beperkende zin.

Zowel de Nederlandse mannen als de mannen met een andere etnische achtergrond vinden het vaak prima als hun vrouw wil werken, maar laten het regelen van zorg en opvang voor de kinderen toch voornamelijk aan haar over. Zo moet een Thaise vrouw zelf opvang regelen als ze wil werken, haar man kan niet minder gaan werken omdat hij een eigen bedrijf heeft: *'En hij zegt: jij mag alles doen, je kan overal een oppas halen, au pair regelen, wat dan ook, mag*

alles, maar ik ga niet minder werken.’ En een Turkse echtgenoot vindt het niet nodig dat zijn vrouw voltijds gaat werken, maar deeltijd is prima: ‘Als ze echt wil gaan werken, dan gaan we met z’n tweeën zoeken’. Ook een Marokkaanse, die tijdens haar huwelijk door haar man weliswaar gesteund werd bij het opbouwen van haar toekomst, heeft de opvang voor de kinderen voornamelijk zelf geregeld, zeker na haar scheiding: ‘Ik heb het allemaal goed geregeld, mijn kinderen gaan in het weekend bij de vader. [...] En eh ja door de week twee jongens gaan naar school en de andere breng ik naar de opvang, dus allemaal geregeld. [...] Ik heb het allemaal moeten zoeken, allemaal regelen. Nee ik heb geen klachten of zo. Het gaat allemaal prima.’

Het SCP ziet vooral onder vrouwen van Turkse, Marokkaanse en overige niet-westerse herkomst dat een scheiding een (nieuwe) start op de arbeidsmarkt teweeg brengt, of er juist voor zorgt dat moeders stoppen met werken. Onder andere bevolkingsgroepen lijkt een scheiding minder grote veranderingen in de arbeidsparticipatie in gang te zetten.

Ook de familie en schoonfamilie kunnen hulp bieden bij de zorg voor de kinderen. Twee Filipijnse vrouwen hebben schoonfamilie die regelmatig op de kinderen wil passen. Ook een Marokkaanse jonge moeder verwacht dat de familie wel bij zal springen als ze een beroepsopleiding gaat doen: *‘Ja, kinderopvang, of gewoon oppassen door mijn schoonzussen. Eén dag zo, één dag zo.[...] Dan ga ik wel een oplossing zoeken.’* Maar een andere Marokkaanse heeft geen familie in Nederland, behalve haar man: *‘Ik alleen hier. Ga naar de dokter,....ik heb geen familie hier.’* Volgens een Pakistaanse is het familiesysteem hier totaal anders: *‘You have your family support there, but here, you are on your own, kind of. You don’t have your parents around, you don’t have that shelter, you know, household, or whatever.’*

Een andere manier waarop het sociale netwerk een rol kan spelen is door als voorbeeld te dienen. Van de geïnterviewde vrouwen die een baan hebben gevonden, zijn de meesten gewend dat hun moeders, tantes, zussen en soms ook oma’s betaald werk hebben of hadden. Ze vinden het dus heel

vanzelfsprekend dat een vrouw werkt en een van de vrouwen vindt het zelfs 'gewoon raar om beetje thuis te zitten'. Een paar Marokkaanse vrouwen en een Soedanese hebben in het land van herkomst geen voorbeelden in hun omgeving van vrouwen met een betaalde baan. Zelf hebben ze momenteel ook geen werk. Een paar Marokkaanse en Aghaanse vrouwen hebben in hun geboorteland het voorbeeld gehad van werkende tantes. Zij vertelden ons ook dat veel vrouwen uit de generatie daarna - dus hun zussen en hun leeftijdgenoten - daar veelal ook werken. Een van deze groep vrouwen heeft hier een vast contract, twee zijn bezig met een opleiding en een is op zoek naar werk. Het voorbeeld van de moeder lijkt dus vaak gevolgd te worden, maar als de moeder niet werkt en tantes of zussen wel, kunnen die ook een rolmodel zijn.

Het sociale netwerk is tot slot ook belangrijk om positief te blijven en niet meteen pessimistisch te worden bij teleurstellingen. Zo geeft een Tunesische vrouw aan: *'Maar sommigen, die kunnen het niet meer aan en die raken zo overspannen. Die ja, passief, willen ze niks meer doen. Ik heb dat gelukkig niet, omdat ik [...] met mensen in mijn omgeving praat, maar dat heeft niet iedereen.'*

Wat de combinatie van werk en gezin voor migrantenvrouwen ook bemoeilijkt, is dat ze vaak een kleiner netwerk hebben. De eigen familie woont bijvoorbeeld in het land van herkomst en daardoor hebben ze minder mogelijkheden voor informele opvang voor de kinderen. Ze kunnen daarvoor ook niet direct terecht bij een netwerk van vrienden en kennissen, omdat ze dat na hun migratie eerst helemaal opnieuw moeten opbouwen.

5.6 FORMELE ONDERSTEUNING

In sommige opzichten hebben migrantenvrouwen meer formele ondersteuning nodig dan andere vrouwen. Dat heeft te maken met de nadelen van hun migratie: hun informele netwerk is kleiner, ze kennen de taal en de weg naar

de bestaande instanties en regelingen niet goed en hun diploma's worden vaak lager gewaardeerd. We zagen eerder al dat dit effect kan hebben op het zelfvertrouwen en het psychisch welbevinden van deze vrouwen.

Kinderopvang

Van de geïnterviewde vrouwen heeft maar een enkeling formele kinderopvang (gehad). Daardoor kunnen ze een baan combineren met kleine kinderen, of konden ze een inburgeringscursus volgen. Geen van hen heeft familie in Nederland, behalve (ex) schoonfamilie. Er zijn ook werkende vrouwen die oppas hebben gevonden in de schoonfamilie. Daardoor hebben zij geen formele opvang nodig. Een van de moeders heeft haar voltijds baan opgezegd, omdat ze geen goede ervaringen had met haar betaalde oppas: *'Ik heb ook af en toe een slechte oppas en ik kon niet goed werken. Ik zit dan te zorgen of alles goed gaat thuis, ja dat is niet leuk meer.'*

In het algemeen bleek in 2011 het gebruik van formele kinderopvang af te nemen. Steeds meer ouders schakelen de hulp in van familie of vrienden⁶. Er zijn echter grote verschillen tussen etnische groepen, als het gaat om de voorkeur voor formele of informele opvang, zo bleek in 2005: informele opvang heeft duidelijk de voorkeur van migranten van Turkse en Marokkaanse herkomst⁷, maar Surinaamse, Antilliaanse en autochtone ouders brengen hun kind liever naar de formele opvang⁸.

Er is ons geen recenter onderzoek bekend naar het gebruik van formele en informele kinderopvang door de grote vier migrantengroepen. Laat staan naar migranten uit andere herkomstlanden.

Door het kleinere sociale netwerk van de meeste eerste generatie huwelijksmigrantinnen, kunnen zij soms meer behoefte hebben aan betaalde kinderopvang dan autochtone vrouwen of vrouwen uit de tweede migratiegeneratie.

Ook tijdens de inburgeringslessen of vrijwilligerswerk hebben moeders informele of formele kinderopvang nodig .

Empowermenttraining

Zou het volgen van een empowermenttraining kunnen bijdragen aan het participatieproces? Vier van de geïnterviewde vrouwen hebben hier ervaring mee. Zij hadden ten tijde van het interview nog geen werk, maar een van hen is wel een beroepsopleiding gaan volgen en twee zijn zich aan het oriënteren op een beroepsopleiding. Een van hen geeft als reden om aan de training mee te doen, dat ze graag feedback wilde krijgen op haar manier van solliciteren: *'Ja, op een gegeven moment is ja, wat is er met mij? Misschien doe ik iets fout, misschien, ja er is iets aan de hand en ik zie het niet, dus is goed als ik bij zo'n cursus training gaat. Mensen kan mij een beetje in de gaten houden en kunnen zeggen ja, hier doe je fout, of hier.'* Het was voor haar niet de empowering die ze nodig had: *'Ik zei ja, ok ik voel me empowered. Dus mijn probleem is niet. Oh mijn God, ik weet het niet wat moet ik doen. Ik heb deze empowering ding. Maar ik zei ja, misschien toch doe ik iets verkeerd. En iemand die mij niet kent, die kan een beetje objectief zijn'*. Daarnaast biedt haar netwerk ook emotionele steun: *'Tot nu toe, was super gezellig, een beetje therapie, want we zijn een heleboel allochtone vrouwen. Van allerlei hoeken van de world. En iedereen met zijn of haar frustratie. Heb jij die gevoel? Oh wacht, ik ben toch niet alleen. Dus niet dat is echt iets fout met mij, er zijn heel veel mensen in deze, aan deze tafel die hebben zo meegemaakt.'*

In de andere gesprekken is dit onderwerp niet ter sprake gekomen. Het is dus niet duidelijk in hoeverre de training aan het zelfvertrouwen heeft bijgedragen, of dat het resultaat vooral ligt in praktische zaken, zoals kennis van opleidingsmogelijkheden.

Empowermenttrainingen zouden vooral voor migrantenvrouwen een nuttig instrument kunnen zijn. Omdat bij een flink deel van hen het zelfvertrouwen afneemt door teleurstellingen na de migratie en bij het zoeken van een baan. Terwijl juist het eigen initiatief een belangrijke factor lijkt te zijn bij het welslagen op de arbeidsmarkt, Uit de interviews is echter niet duidelijk geworden wat het effect van

empowermenttrainingen is op het zelfvertrouwen en het vermogen om initiatief te (blijven) nemen. Uit andere onderzoeken wordt wel duidelijk dat (zelf-) organisaties van migrantenvrouwen een belangrijke rol kunnen spelen als stressbuffer en empowerend kunnen werken.¹⁰

Het Participatiecentrum in Den Haag - stichting Yasmin - biedt onder andere empowermenttrainingen¹¹ voor vrouwen, om hen op weg te helpen richting opleiding of werk. De training start met een oriëntatietraject waarin vrouwen kiezen voor het verkennen van een volgende stap op het gebied naar werk. Hierin inventariseren zij hun sterke en zwakke punten door middel van theorie, creatieve werkvormen en testen. Onderwerpen als prioriteiten stellen, keuzes maken en assertiviteit komen eveneens ruim aan bod. Vanuit het participatiecentrum worden vrouwen geattendeerd op opleidingsmogelijkheden, zoals de Schakelklas van de Haagse Hogeschool en soms ook financiering voor een opleiding, zoals het Haagse Studiefonds, dat 50 vrouwen in staat stelt een mbo-opleiding te volgen.

Maatschappelijk werk en psychosociale hulpverlening

Om een positieve instelling te behouden na allerlei soorten tegenslagen, kan soms professionele hulp nodig zijn. Zo heeft een van de geïnterviewde vrouwen hulp van maatschappelijk werk ingeschakeld, ondanks het feit dat ze mensen in haar omgeving heeft om mee te praten en al een actieve en optimistische houding heeft van zichzelf. Bij andere vrouwen kwam psychosociale hulpverlening niet ter sprake, dus we weten niet in hoeverre maatschappelijk werk een aandachtspunt moet zijn bij de arbeidsparticipatie van gezinsmigrantes. Echter, enige vorm van hulpverlening zal zeker nuttig zijn voor de vrouwen die stressklachten of andere emotionele problemen ervaren en hier niet zelf of met hulp van hun sociale netwerk een oplossing voor kunnen vinden.

Uit eerder onderzoek is bekend dat angsten en bezorgdheid, somberheid en depressiviteit vaker voorkomen onder vrouwen dan onder mannen en dat

er geringe verschillen bestaan tussen etnische groepen. Ook werd duidelijk dat niet-westerse vrouwen hun vitaliteit, sociaal functioneren en geestelijke gezondheid lager inschatten dan autochtone vrouwen¹².

Opvoedondersteuning

Hoewel de interviews niet gingen over de rol van migrantenvrouwen als opvoeders, is het volgens een van de vrouwen vooral vanuit die rol ook van belang om cursussen te krijgen. Vooral in de Nederlandse taal en in het omgaan met computers: 'Een vrouw, vooral moeder, die moet weten wat computer. Hoe kan je nou kijken. Ja, als je de taal niet spreekt of kan je niet lezen, kan niet jouw kind in de gaten houden.'

Omdat migrantenvrouwen met kleine kinderen onder de huidige wetgeving niet meer in een OGO-traject (Opvoeding, Gezondheid en Onderwijs) geplaatst worden, is het de vraag in hoeverre zij nog bereikt worden met opvoedondersteuning. Nader onderzoek onder consultatiebureaus en centra voor jeugd en gezin zou nuttig zijn, om hun bereik onder recente migranten te meten.

- 1 W. Huijnk, M. Gijsberts & J. Dagevos (2014) *Jaarrapport integratie 2013*. Den Haag: SCP
- 2 Atria (2013) *Factsheet Migratie- en etniciteitscijfers, welke informatie voor welk beleidsthema?* Amsterdam: Atria.
CBS Statline (2014) Tabel Migratie; land van herkomst, geboorteland en geslacht.
- 3 A. Merens, M. Hartgers & M. van den Brakel (2012) *Emancipatiemonitor 2012*. Den Haag: SCP/ CBS
- 4 W. Huijnk, M. Gijsberts & J. Dagevos (2014) *Jaarrapport integratie 2013*. Den Haag: SCP
- 5 Keizer, M. & S. Keuzekamp (2011) *Moelijk werken. Gezondheid en de arbeidsdeelname van migrantenvrouwen*. Den Haag: SCP.
- 6 A. Merens, M. Hartgers & M. van den Brakel (2012) *Emancipatiemonitor 2012*. Den Haag: SCP/ CBS
- 7 L. Falk (2006) *Een vertrouwd adres. Opvattingen van Turkse en Marokkaanse ouders over kinderopvang*. Masterthesis. Den Haag: SCP
- 8 SCP (2006) *Sociale atlas van vrouwen uit etnische minderheden*. Den Haag: SCP.
- 9 Bron: Expertmeeting Arbeidsparticipatie van gezinsmigrantes, d.d.8 mei 2014, Atria
- 10 Putnam 2000, Lancee 2010, gerefereerd in M. Eijberts (2013) *Migrant women shout it out loud*.
- 11 http://www.stichtingyasmin.nl/activiteiten_sterk_aan_het_werk.asp
- 12 Keuzekamp, S. & A. Merens (2006) *Sociale atlas van vrouwen uit etnische minderheden*. Den Haag: SCP



GEMENGDE GEVOELENS

In haar thuisland Senegal had Awa genoeg mogelijkheden. Met haar universitaire apothekersdiploma had ze een succesvolle carrière voor de boeg. Eenmaal voor de liefde naar Nederland verhuisd, bleek ze hier echter weinig professionele vooruitzichten te hebben, omdat haar diploma hier niet wordt erkend. Er volgde een lang gevecht om als apotheker aan de slag te kunnen, maar dat heeft ze nog steeds niet gewonnen. Tot nu toe heeft ze nog niet opgegeven, al gaat het gaat wel eens door haar hoofd om terug te gaan.

'IK MOET EN IK ZAL WERKEN, IK WIL NIET THUIS ZITTEN. MAAR SOMS ZEG IK TEGEN MIJN MAN DAT IK TERUG NAAR SENEGAL ZAL GAAN. DAAR KAN IK MIJN EIGEN APOTHEEK OPENEN EN GELIJK AAN HET WERK.'

VOL AMBITIE NAAR NEDERLAND

Awa woont sinds 2007 in Nederland, samen met haar half-Nederlandse man en inmiddels hun zoontje. Vanaf het begin heeft ze zich ingezet om te integreren in de Nederlandse samenleving, door een uitgebreid inburgeringstraject te volgen en zo snel mogelijk aan het werk te gaan. Ze bleef zichzelf ontwikkelen

door naast het Nederlands ook vreemde talen te gaan leren. Dit toont haar ambitie en leergierigheid. Ze kwam naar Nederland met een universitair apothekersdiploma op zak, maar dit bleek hier niet erkend te worden. Hoewel ze jaren hard had gestudeerd om haar diploma te halen, kon ze in Nederland niet aan het werk op haar niveau. Een grote tegenvaller, omdat ze niets liever wil dan als apotheker aan de slag te gaan. Een aantal verschillende banen in de catering en de verzorging brachten haar dan ook geen voldoening.

FRUSTRATIES

Om niet haar hele studie opnieuw te hoeven doen in Nederland, besloot Awa naar Frankrijk te gaan om een master epidemiologie te volgen. Daar werd haar apothekersdiploma wel erkend en kreeg ze zelfs vrijstelling voor het eerste jaar van haar master. Awa hoopte met een Europese master meer kans te hebben op een goede baan in Nederland. Ze vertrok helemaal in haar eentje naar Frankrijk, zonder haar man. Haar zoontje was destijds krap een jaar oud. En haar baan als analist in een ziekenhuis moest ze opgeven. Alles om er maar voor te zorgen dat ze ooit als apotheker aan de slag kan. Inmiddels is ze weer thuis, maar het blijft frustrerend voor haar. Met haar Senegalese diploma mag ze niet op mbo-niveau als apothekersassistente functioneren, maar tegelijkertijd is ze te hoog opgeleid voor haar huidige baan als analist.

DOORZETTEN EN NIET OPGEVEN

Al met al heeft ze gemengde gevoelens over de systemen in Nederland. Ze heeft er moeite mee dat er in Nederland zoveel waarde wordt gehecht aan papieren, terwijl ze genoeg competenties heeft. Ondanks het feit dat ze haar ambitie nog niet heeft opgegeven, is ze bang dat veel andere vrouwen dit wel doen. Ze vindt het zonde dat op die manier veel potentieel verloren gaat. Awa heeft zelf ook niet het gevoel dat ze in Nederland goed tot haar recht komt. Maar ze blijft doorzetten. Net zolang tot ze haar baan als apotheker gevonden heeft. Al vindt ze het soms moeilijk om haar ambitie vast te houden. Want voorlopig ziet ze nog geen mogelijkheden om in Nederland haar opleiding en competenties ten volle te benutten.

'IK BEN NIET
IEMAND
DIE SNEL
OPGEEFT,
MAAR HET IS
FRUSTREREND
DAT IK HIER IN
NEDERLAND
NIET VERDER
KOM.'



DE ARBEIDSMARKT OP

In hoofdstuk 1 hebben we al beschreven in hoeverre de geïnterviewde vrouwen er in zijn geslaagd om een betaalde baan te vinden. Enkele redenen waarom dit nog niet bij alle vrouwen is gelukt, zijn gerelateerd aan de Nederlandse arbeidsmarkt.

6.1 ECONOMISCHE CRISIS

De meest in het oog springende factor in de arbeidsmarkt is de economische crisis. Het kleinere aantal vacatures vanwege bezuinigingen en faillissementen is voor alle werkzoekenden een probleem, maar uit het Jaarrapport integratie 2013 van het SCP blijkt dat vooral migranten vaak de negatieve gevolgen van de crisis hebben ervaren. Voor vrouwelijke migranten was dit overigens minder extreem dan voor mannelijke migranten. In de jaren tot 2012 is hun arbeidsparticipatie juist gestegen.

Verschillende van de geïnterviewde vrouwen noemen de crisis inderdaad als belangrijke reden waarom ze nog geen baan hebben. Een van hen vermeldt in dat kader dat ze in haar land van herkomst nu betere kansen op de arbeidsmarkt zou hebben gehad: *'Lang geleden in Marokko geen werk, geen geld, daarom kom ik hier. Maar nu op dit moment Marokko is beter, echt waar.'*

6.2 TIJDELIJKE BANEN

Van de autochtone Nederlanders heeft 17% een tijdelijk contract, van de niet-westerse migranten is dit 28%. Onder vluchtelingengroepen is dit percentage hoger dan onder de grote vier migrantengroepen en bijvoorbeeld onder Polen is dit ruim een derde. Onder mbo'ers is dit vaker aan de orde dan onder hbo'ers, maar ook onder hogeropgeleiden nemen flexibele arbeidsrelaties toe. 'Niet-westerse migranten zijn oververtegenwoordigd in banen (laag niveau, flexibel van aard) en sectoren die afhankelijker zijn van de conjuncturele fluctuaties. In tijden van laagconjunctuur raken zij als eerste hun baan kwijt, als de economie aantrekt komen zij weer in groteren getale aan het werk. De huidige recessie dreunt dus momenteel het hardst door bij de niet-westerse migranten.'¹.

We constateerden al dat een flink aantal van de geïnterviewde vrouwen tijdelijke contracten heeft of had. Het nadeel hiervan wordt door de crisis zichtbaar dus nog versterkt: deze vrouwen hadden ten tijde van het interview geen betaald werk, op één uitzondering na. Hun tijdelijke contracten zijn niet verlengd en ze hebben ook nog geen nieuwe werkgever gevonden.

Als de economie aantrekt zullen meer migrantenvrouwen (weer) een tijdelijk contract kunnen krijgen. De uitdaging voor hen is dan om deze om te zetten in een vaste baan, en dus niet na twee jaar weer op straat staan.

6.3 GEBREK AAN ERVARING

Door migratie op volwassen leeftijd hebben migrantenvrouwen over het algemeen minder werkervaring dan vrouwen die in Nederland zijn opgegroeid. Soms hebben ze wel werkervaring in het land van herkomst, maar die wordt niet altijd gelijk gewaardeerd aan ervaring op de Nederlandse arbeidsmarkt. Ook degenen die al jong naar Nederland zijn gekomen hebben hun tijd besteed aan het leren van de taal en het volgen van een opleiding. Dus niet aan bijbaantjes, zoals Nederlandse jongeren vaak doen. Dat beaamt een jonge Marokkaanse: *'Ook als je diploma hebt, maar als je geen ervaring hebt of nooit gewerkt, dan wordt het een stukje moeilijker.'* Een Afghaanse is hierop een duidelijke uitzondering. Zij is al jong naar Nederland gekomen met haar ouders en is via haar opleiding druk bezig werkervaring op te doen op stageplekken. Een Pakistaanse zegt: *'I got a job which was much lower than my education, you know. It was just for high school people, very administrative. And even now, they refuse to put me at a higher level, because of my experience. I don't have enough experience according to them, so that's the only reason why they can't really put me at a higher level.'* Een Marokkaanse moeder die nog niet eerder heeft gewerkt, doet momenteel vrijwilligerswerk om werkervaring op te doen.

6.4 MANIER VAN SOLLICITEREN

De manier waarop er in Nederland gesolliciteerd wordt, is een andere reden waarom sommige migrantenvrouwen moeizamer aan werk komen.

Volgens het SCP zou de intensiteit en effectiviteit van het zoekgedrag van migrantenjongeren een van de factoren kunnen zijn waardoor zij een achterstand op de arbeidsmarkt hebben².

Die ineffektieve manier van zoeken lijkt ook op te gaan voor sommige migrantenvrouwen, hoewel de geïnterviewde vrouwen dit vooral signaleren bij andere migrantes. We zagen in het vorige hoofdstuk al dat sommige geïnterviewde vrouwen maar één zoekstrategie hanteren, maar ook degenen die hun toevlucht nemen tot meerdere zoekstrategieën lijken vaak niet erg kritisch naar hun eigen aanpak en de effectiviteit daarvan te kijken.

Het SCP ziet slechts kleine verschillen tussen etnische groepen in de kanalen die gebruikt worden om te solliciteren; internet en het eigen sociale netwerk worden het meest gebruikt door alle groepen³.

Die verschillen worden wel wat duidelijker door onze interviews. Voor sommige vrouwen blijkt de Nederlandse manier van solliciteren af te wijken van hun verwachtingen en van de manier die ze gewend waren in het land van herkomst. Zo constateert een Filipijnse dat in Nederland het CV belangrijker is dan de brief, terwijl in haar land van herkomst vooral de sollicitatiebrief van belang is. Sommige anderen hebben gemerkt dat in Nederland erg veel waarde wordt gehecht aan diploma's.

Een Roemeense met veel vrienden in Amerika vergelijkt het Nederlandse systeem met het Amerikaanse: *'In Nederland alles is op een papier. Het is super bureaucratisch. En in Nederland ook bij sollicitaties de papier praat meer dan de mens. [...] En hier heb ik een probleem. Want als iemand geeft mij aandacht en laat mij zelf bewijzen. In Amerika zei je, ik weet het hoe moet ik dit zakje thee maken en ik wil bij jou bedrijf, zij: 'ja, doe maar eentje'. Oh ok, ik ben aangenomen. In Nederland eerst moet ik, kijk eens ik heb een cursus gevolgd over dit theezakje en daarna misschien heb je een kans om te werken. Dit mis ik, ja.'*

Een vrouw heeft gemerkt dat de Nederlandse arbeidsmarkt formeler is dan ze gewend was. Het vinden van werk gaat minder via het informele circuit en veel meer via internet. Zij heeft, net als een aantal andere hoogopgeleide vrouwen, wel een geschikte website gevonden waar vooral vacatures voor hogeropgeleiden op staan. En ook veel andere geïnterviewde vrouwen zoeken veelal via internet. Soms met succes, soms niet. Een Filipijnse vertelt: *'En ja, ik heb mijn CV op werk.nl geplaatst. En ja, na een paar dagen een mens van Dordrecht heeft contact met mij gehad, voor werk [...] Ik heb dat makkelijk gevonden. Ik was ook verrast maar ja, ik had geen moeite. Alleen mijn CV heb ik geplaatst en ja'*. Volgens haar geldt ook voor andere vrouwen: *'Als ze goed met het internet kunnen omgaan, dan wordt het altijd makkelijker.'*

Meerdere vrouwen denken dat het uitzendbureau de meest geschikte manier is om een baan te vinden. Maar enkelen hebben al gemerkt dat niet altijd opgaat, vooral niet voor hoger opgeleiden: *'Ja, ik wist het niet, ik dacht dat iedereen moet naar uitzendbureau gaan, om werk te vinden. En daar naar toe, dat uitzendbureau dat moest niks van mij.'* Tijdens de crisis lijkt een uitzendbureau ook niet de beste strategie, zo hebben sommige vrouwen gemerkt. Omdat die tijdens de crisis maar weinig vacatures hebben. Een vrouw uit Kameroen laat zich hierdoor niet van de wijs brengen en staat ingeschreven bij alle uitzendbureaus in haar woonplaats: *'I keep calling them. Do you have something for me? Do you have something for me? [...] I am looking for anything...what kind of offer...only cleaning job'*.

Sommige vrouwen zoeken via de krant of via open sollicitaties. Maar vaker benaderen ze hun eigen netwerk. Sommige zijn heel actief in het opbouwen van een netwerk dat relevant is voor hun gewenste baan. Zo noemt een moeder het belang van netwerken op het schoolplein: *'Ook de moeders, van de kinderen. Moeders zijn wel goed netwerk eigenlijk. Ja, je verwacht het niet. Ik denk nou wat doe je, ik denk hee hee, dan moet je even LinkedIn doen. [...] Heb net een paar moeders gevonden, die zou wel beetje netwerk beginnen [...] Ja, zij zit wel ietsje hoger. Zij hebt wel beetje een idee, waar ik moet heen. Eén moeder die is weer bij de universiteit. Is ook dichtbij. En zij zei: nou ik denk het wel, hebt wel een kans, zal even kijken voor je.'* Een Filipijnse merkt hierbij overigens een verschil op in de manier van in profileren. De bescheiden manier die veel Aziatische mensen volgens haar hebben om zichzelf te presenteren, blijkt niet handig bij het solliciteren in Nederland.

Enkele vrouwen hebben bij de gemeente en/of het CWI/UWV aangeklopt voor hulp bij het zoeken naar werk. Hier gaan we in de volgende paragraaf verder op in.

6.5 DISCRIMINATIE

Een paar vrouwen hebben de ervaring gediscrimineerd te worden. Vanwege hun herkomst, hun leeftijd en/of het feit dat ze moeder zijn. Zo kreeg een van

hen geen nieuwe baan via het uitzendbureau na haar zwangerschap: *'Ik was zwanger en toch wel even laten zien wat je kan. En toen mocht ik terugkomen. Tenminste, dat hoorde ik, dat ik mocht terugkomen, via het uitzendbureau. Maar na de zwangerschapsverlof, zeggen ze, nou, dat hebben we niet meer nodig.'* Een vrouw van 35 denkt dat werkgevers haar vaak al te oud vinden: *'Maar ja, misschien is ook de leeftijd. Ik voel mij super jong, ik weet het! Is niet dat ik mij oud voel, maar ik snap het. Altijd op een interview tussen 22 jaar oud meiden en 35. Ja ik weet dat zo is het overal, de 22e heeft meer voorkeur zeg maar.'* Volgens een echtgenoot is zijn vrouw van 27 te oud om in een winkel te werken: *'Ik denk dat je op deze moment dat het beetje laat is, haar leeftijd, leeftijd is belangrijk in Nederland. Weet niet of dat in andere landen zo is maar op Nederland; hoe jonger je bent hoe sneller aan werk komen, maar als je ouder bent dan moeilijk. Ik denk dat het nu gewoon heel moeilijk is'.* De geïnterviewde vrouwen onder de 35 jaar werken bijna allemaal. Maar degenen boven de 35 werken bijna allemaal niet. Dit kan natuurlijk toeval zijn, omdat we slechts een kleine groep vrouwen hebben gesproken.

Een van de geïnterviewden is al vaak afgewezen bij sollicitaties en krijgt vaak helemaal geen reactie op haar brieven. Ze is ooit afgewezen door het Ministerie van Buitenlandse Zaken omdat ze destijds nog geen Nederlands paspoort had. Ze vermoedt dat de andere afwijzingen en het uitblijven van reacties te maken hebben met het feit dat ze niet uit Nederland, maar uit Afrika komt. Ook een andere migrante heeft het idee dat ze daardoor negatief wordt beoordeeld: *'Men vindt omdat ik uit Afrika kom, dan ben ik stom of ben ik dom [...] Dat gevoel heb ik'.*

Een vrouw heeft wel enig begrip voor onbewuste discriminatie door werkgevers: *'Ik heb gemerkt dat heel veel werkgevers, hebben voorkeur aan Nederlanders. Ik begrijp het, op een gekke manier. Ik begrijp het, want ik doe altijd: in Roemenië zou hetzelfde gebeuren. Want ja, is de bloed of weet ik wat. Maar ik heb het gevoel dat buitenlanders hebben ze een zwarte puntje daar. Onbewust misschien. En ik denk dat dit moet een beetje veranderen. Want ik merk ook in mijn omgeving altijd, oh is een allochtone. Is niet zo, wij zijn mensen ten eerste, maakt niet uit je bent. Uit Pakistan, Nederland of Roemenië*

of Nepal. Moet je eerst mij kennen, geef mij een kans te bewijzen en daarna kan je zeggen oh, zo iets. En misschien hier moet de regering een beetje, ja. Maar is een kwestie van educatie denk ik, want mensen als zij luisteren open zijn voor iedereen en alles.'

We weten vanzelfsprekend niet of deze vrouwen daadwerkelijk gediscrimineerd zijn op basis van hun herkomst of moederschap. Maar ze hebben het zo ervaren en dit blijkt soms veel invloed te hebben op hun optimisme.

En het is zeker niet ondenkbaar dat ze inderdaad gediscrimineerd zijn. Discriminatie op de arbeidsmarkt belemmert volgens het SCP⁴ en andere onderzoekers⁵ wel degelijk de kansen van migranten, nog sterker in economisch slechte tijden. Vooral migranten zonder werk of met een tijdelijk dienstverband signaleren vaak discriminatie van migrantengroepen in Nederland. Maar ook werkenden in hogere beroepen zijn van mening dat er wordt gediscrimineerd.

6.6 INFORMELE ONDERSTEUNING

Als het gaat om informele ondersteuning bij het zoeken van werk is de echtgenoot vaak het eerste aanspreekpunt. Vooral als die Nederlands is. Zo helpen sommige mannen door sollicitatiebrieven te vertalen of na te kijken. Of door te wijzen op de juiste media - specifieke kranten of websites - voor de relevante vacatures, of door vooral mentale steun te bieden. Een Filipijnse, getrouwd met een Nederlandse man, zegt hierover: *'Als je geen supportieve man hebt, [...] ben je niet gemotiveerd om hier te leven.'* Helaas kan de echtgenoot niet altijd de hulp bieden die nodig is. Bijvoorbeeld omdat hij de betreffende sector niet kent. In een enkel geval heeft de (ex)echtgenoot het zoeken naar werk juist sterk tegengewerkt.

Ook de schoonfamilie kan een ondersteunende rol spelen, zoals de Nederlandse schoonfamilie van deze Filipijnse vrouw: *'My mother-in-law said: Oh they are opening a building, child care, and I checked it out, and then I searched in on the internet'. [...] I have [...] supportive in-laws. They say you can go for a part-time job and I can take care of your children. [...] Even when I was in inburgeringscursus, they'd take care of the children.'* Een van de Marokkaanse vrouwen heeft daarentegen een totaal ander verhaal.

Haar Marokkaanse schoonfamilie heeft geen enkele hulp geboden om iets buitenshuis te kunnen doen.

De geïnterviewde alleenstaande vrouwen lijken de steun en hulp van een partner niet te missen. Soms kunnen burens hulp bieden, zoals bij twee vrouwen die bevriend zijn geraakt met een buurvrouw en door hen op het goede spoor zijn gezet. De een zegt: *'Hoe kom ik dan aan die website die ik heb gevonden [...] een van mijn vriendinnen, mijn buurvrouw heeft die doorgestuurd [...] 1 vacature. En dan merk je waar vandaan die komt [...] Die site is alleen maar dit soort werk. Dat heb ik alvast en daarna is uitbreiden een beetje.'* De ander is door een bevriende buurvrouw gewezen op empowermentbijeenkomsten voor (werkzoekende) migrantenvrouwen, die door de gemeente werden georganiseerd. Maar dit gaat helaas niet voor iedereen op. Verschillende vrouwen hebben geen burens die ze om hulp kunnen vragen. Anderen vragen wel eens advies binnen hun sociale netwerk en voor sommigen heeft dat een geschikte opleiding, een strategie voor het krijgen van een baan of een sollicitatiegesprek opgeleverd.

Sommige vrouwen zijn vrij actief in het uitbreiden van hun netwerk om steun en hulp te krijgen. Bijvoorbeeld via LinkedIn, via de moeders op het schoolplein, of door zich aan te sluiten bij een bestaand netwerk. Een hoogopgeleide Thaise is lid geworden van een interculturele groep die onderdeel is van een vereniging voor hoogopgeleide vrouwen. En ook een Filipijnse, een Keniaanse, een Soedaneese en een Roemeense hebben een vrouwennetwerk gevonden. In deze gevallen gaat het om een Filipijnse vereniging en om stichtingen die via empowermenttrainingen migrantenvrouwen bij elkaar brengen en ondersteunen. De Filipijnse vrouw noemt als voordeel van dit type verenigingen dat ze er veel informatie kan krijgen over rechten in Nederland, maar vooral ook kan leren van de ervaringen van vrouwen die hier al langer wonen, hier gestudeerd hebben en succesvolle carrières hebben. En die dus als rolmodellen dienen: *'Ok, I can be like that, a few years from now I'll also be in that stage. [...] It is good to be surrounded by people who have positive experiences. [...] They have that, these are people who are in the work field,*

they are those who have graduated here, have studied and have a better idea how it is to live here in The Netherlands. In essence, it gives you a good feeling that, ok, things will be good, eventually.'

Vluchtelingenwerk Amstel tot Zaan koppelt hoogopgeleide vluchtelingen aan hoogopgeleide autochtonen, die hun eigen netwerk inschakelen om themabijeenkomsten te organiseren⁶.

Het is van belang dat migrantes ook actief een netwerk buiten de eigen etnische groep opbouwen. Zo kunnen ze hun Nederlands verbeteren en hun kans op werk vergroten⁷.

6.7 FORMELE ONDERSTEUNING TIJDENS DE INBURGERING

In hoeverre hebben migrantenvrouwen baat gehad bij aanvullende ondersteuning in het zoeken naar werk, tijdens of na hun inburgeringstraject?

In een advies aan de Tweede Kamer in 2011⁸ is gewezen op het risico om vrouwelijke migranten te makkelijk een niet-werk gerelateerd inburgeringstraject aan te bieden. Voor 2013 bestonden er verschillende typen inburgeringstrajecten, waaronder het zogenoemde OGO-profiel (Opvoeding, Gezondheid en Onderwijs). Dit traject werd destijds vaak aangeboden aan vrouwen met kinderen, waardoor het risico bestond dat geen recht werd gedaan aan eventuele ambities om op de arbeidsmarkt te gaan participeren. Hoewel onder de huidige wet deze profielen zijn afgeschaft en gemeenten nauwelijks nog cursussen hoeven aan te bieden, blijft dit risico bestaan voor enkele asielgerechtigde vrouwen - waar de gemeenten deels nog wel verantwoordelijk zijn voor een cursusaanbod - en eventueel andere, niet-inburgeringsplichtige, vrouwen die bijvoorbeeld vanuit de WEB (Wet Educatie en Beroepsopvoeding), het participatie- of het educatiebudget van gemeenten een inburgeringsvoorziening kunnen krijgen⁹.

De geïnterviewde vrouwen blijken tijdens hun inburgeringstraject maar beperkt ondersteuning te hebben gehad bij het vinden van werk. En degenen die dit wel kregen, hebben hier maar beperkt baat bij gehad.

De indeling in een profiel blijkt vaak vrij traditioneel te zijn geweest. Slechts enkele vrouwen zijn in een arbeidstraject geplaatst, waarbij soms expliciet als reden werd genoemd dat ze geen kinderen hadden. Allen hebben daarna overigens nog staatsexamen NT2 gedaan. Anderen kregen een OGO-traject aangeboden - waar ze soms overigens zelf bewust voor kozen - of een vrijwilligersprofiel. Hoewel de staatsexamencursussen niet in een profiel vielen, kregen sommige vrouwen dit wel aangeboden in combinatie met een sollicitatietraining of een stage/vrijwilligerswerkportfolio. Slechts enkele vrouwen gaven aan dat ze zelf konden kiezen in welk profiel ze geplaatst werden.

Degenen die een arbeidsprofiel kregen aangeboden of tijdens hun inburgering andere ondersteuning kregen richting arbeid, hadden ten tijde van het interview een baan of stage of waren zich aan het oriënteren op een (beroeps) opleiding. Het is echter de vraag in hoeverre dit een resultaat is van de begeleiding. Het lijkt er op dat de meeste van deze vrouwen vooral door hun eigen inzet een baan hebben gevonden. Zo vertelt een van de vrouwen dat de begeleiding tijdens de inburgering erg summier was: *'Nou ja, bij ROC heb je niks veel daarover hoor. [...] Ze hebben een van de delen is UWV, maar dat was een les ofzo. [...] Niet echt wat gedaan, ik was zes maanden, ik merk niks van. En mijn contactpersoon had [...] ook iemand van UWV ofzo mee, om beetje advies te geven over werk zoeken. Een zij zegt, nou als ik jou kijk dan ik heb niets voor je, we kunnen je niet helpen. [...] Ja de eerste gesprek was ik: wat? O? En wat wil jij, ze zegt. Nou ik wil dit soort werk, want ik heb dit gedaan en ik vind het zo leuk om dit te doen. Maar na een jaar of twee dan wil ik graag dit bereiken. Ze zegt nee, zulk werk heb ik niet, en ik kan je ook niet verder helpen maar je krijgt toch mijn visitekaartje en dat was het'.*

Wellicht dat de meest kansrijke vrouwen in een arbeidsprofiel zijn geplaatst. Een Roemeense heeft tijdens de inburgering enkele gesprekken met het CWI gehad en kreeg als advies om haar Nederlands te verbeteren om de gewenste

baan te kunnen krijgen. De opleiding die ze wilde doen werd haar afgeraden, maar er werden geen alternatieven geboden. Slechts een vrouw is wel heel tevreden over de sollicitatietraining en oriëntatie op werk, die ze tijdens de inburgeringscursus heeft gehad. Het heeft echter nog niet geleid tot een betaalde baan.

De vrouwen die een OGO- of vrijwilligersprofiel hebben gehad, waren ten tijde van het interview niet actief geworden op de arbeidsmarkt, maar wel soms als vrijwilliger. Een Marokkaanse heeft vanuit de begeleiding bij de inburgering vrijwilligerswerk gevonden. Maar omdat het haar niet beviel, heeft ze vervolgens zelf een andere vrijwilligersplek gevonden om haar portfolio af te kunnen ronden.

De arbeidsmarktmodule die per januari 2015 aan de inburgeringseisen wordt toegevoegd in de vorm van een portfolio, lijkt de kans op werk voor inburgeraars te gaan vergroten. Het is echter nog niet duidelijk op welke manier inburgeraars die hun eigen cursus moeten zoeken, zich kunnen voorbereiden op deze module.

6.8 FORMELE ONDERSTEUNING NA DE INBURGERING

Ook toen gemeenten nog een inburgeringsaanbod deden, was er maar zelden een aanbod voor na het inburgeringsexamen. Inburgeraars die na het traject niet daadwerkelijk gaan participeren, lopen een groot risico om terug te vallen in oude patronen van isolement en contacten met voornamelijk landgenoten. Om dat te voorkomen is nazorg hard nodig. Zowel gemeenten als taalaanbieders waren op zoek naar methoden om meer te sturen op effecten: hoe zorg je ervoor dat je de kansen voor inburgeraars om te participeren zo groot mogelijk maakt?¹¹

De formele ondersteuning die deze vrouwen gehad nadat ze hun inburgering hadden afgerond blijkt zeer beperkt te zijn. Sommige vrouwen hebben

geprobeerd om via de gemeente of het CWI/UWV hulp te krijgen bij het zoeken naar werk. Een van hen vertelt: *'Ja, ik ben ook naar CWI geweest en zij vertelt aan mij; wij kan jou niet helpen, want wij willen helpen mensen met uitkering. En voor jou moet je, ja, zelf zoeken. [...] Ik vraagde alleen om niet een uitkering te krijgen, maar begeleiding, steun. Iemand wie vertelt aan jou, 'als je dit doet, het gaat zo', maar je hebt niemand. [...] Je bent helemaal zo geblokkeerd, tegen de muur aan gelopen.[...] Want ik ben echt een paar keer geweest bij de CWI en zij zeggen: wij kan helemaal niets voor jou doen. Niks. Ook wij kan geen werk voor jou zoeken, niks. Want jij hebt geen uitkering. Jij hebt geen recht op een begeleider, jij hebt niets.'*

Deze vrouwen hebben dus geen uitkering, net als de meeste van de geïnterviewde vrouwen. Daarom kregen ze geen ondersteuning. In de interviews wordt vaker genoemd dat het erg jammer is dat vrouwen zonder uitkering geen hulp krijgen van de gemeente of het CWI/UWV. Zo kreeg een vrouw bijvoorbeeld te horen dat ze eerst een uitkering aan moest vragen voor ze hulp kon krijgen. Maar dat haar man wel in aanmerking kwam voor ondersteuning: *'Dus toen was ik bij de UWV geweest om een werkcoach te hebben. Maar toen blijkt dat omdat ik geen uitkering heeft dus ik mocht geen, geen recht op een werk. Dus ik vond het echt raar. En toen hebben ze gezegd: ja je moet eerst een bijstandsuitkering aanvragen. Ik wil echt geen uitkering, ik wil gewoon gaan werken, dus wil ik gewoon een werkcoach die gaat helpen om werk te kunnen vinden. Dus je man werkt? Zeg ik nee, ja hij werkt, maar hij is een ondernemer. Hij zei: het is nu je man die werkcoach moeten krijgen dus, ik kan het niet snappen. Hij is ondernemer, hij heeft geen salaris ofzo, maar hij heeft al een baan. Ik zoek de baan dus ik moet de werkcoach hebben.'*

Een enkeling gaat toch weer proberen om hulp te krijgen bij het UWV, ondanks eerdere afwijzingen: *'Want ja, ik voelde als toen niks gebeurde misschien ook niet nu. Maar misschien dit is mijn fout. Nu als ik praat is goed, misschien ja... Maar ik ga doen. Maandag.'*

Een Keniaanse, die verschillende keren ondersteuning heeft gezocht bij het CWI/UWV en de gemeente, noemt het oneerlijk dat vluchtelingen

wel begeleiding krijgen en zij als nigger niet. Uiteindelijk kwam ze bij een project voor migrantenvrouwen terecht, waar ze wel goede informatie en ondersteuning heeft gekregen.

Veel recente vrouwelijke migranten hebben geen uitkering en zijn dus nigger (niet-uitkeringsgerechtigd). Om als huwelijksmigrant naar Nederland te mogen komen, is immers een vereiste dat de partner in Nederland voldoende inkomen heeft om de immigrant te onderhouden. De meest recente cijfers over niggers zijn uit 2006. Er waren toen 1.405.000 vrouwen en mannen in Nederland zijn, die niet werkten (of minder dan 12 uur per week) en geen opleiding volgden. Driekwart van hen was vrouw. Een kwart van de vrouwelijke niggers was van allochtone komaf, waarvan de helft niet-westers. Vrouwelijke niggers in Nederland zijn in grote meerderheid laag en middelbaar geschoold en relatief veel van de huishoudens van de vrouwelijke niggers hebben een lager inkomen¹².

In eerder onderzoek werd al geconstateerd dat in de gemeenten waar nazorg geboden wordt na de inburgering, die meestal is gericht op de uitkeringsgerechtigde inburgeraars¹³. Sommige gemeenten hebben wel enig re-integratie aanbod voor niggers, maar dat is kleinschalig en onvoldoende bekend. Dat geldt ook in de grote steden¹⁴.

Hoewel gemeenten in praktijk dus weinig aanbod hebben voor niggers, is het volgens de Wet Werk en Bijstand en het wetsvoorstel voor de Participatiewet wel degelijk hun taak om deze groep te helpen. Artikel 7 en art. 10 van de WWB en de Participatiewet bepalen dat de gemeente de arbeidsinschakeling ondersteunt van o.a. niet-uitkeringsgerechtigden. Als de gemeente bij het ondersteunen van de arbeidsinschakeling het aanbieden van een voorziening noodzakelijk acht, biedt de gemeente deze voorziening aan, aldus beide wetten. Hoe de gemeente deze taak precies uitvoert, bepaalt de gemeenteraad (zie art. 8). In de regels die de gemeenteraad vaststelt moet worden gekeken naar 'de evenwichtige aandacht' voor de diverse groepen die de gemeente moet helpen bij de arbeidsinschakeling (bijstandsgerechtigden, personen met een nabestaandenuitkering, en niggers, volgens de WWB, en daarnaast nog enkele

andere doelgroepen volgens de Participatiewet). In de WWB wordt ook vermeld dat gekeken moet worden naar evenwichtige aandacht voor verschillende doelgroepen binnen deze groepen. Dat zou dus bijvoorbeeld kunnen betekenen evenwichtige aandacht voor vrouwen, of voor recente migranten. In de Participatiewet is deze laatste bepaling geschrapt, maar gemeenten kunnen er voor kiezen een dergelijke bepaling in hun verordening of hun beleid opnemen. Vanuit de Rijksoverheid is er overigens ook enige aandacht voor de positie van nuggers. Binnen het emancipatiebeleid is er bijvoorbeeld het project Eigen Kracht, waarin met 22 grote en middelgrote gemeenten afspraken zijn gemaakt, gericht op het activeren van laagopgeleide vrouwen. In het kader daarvan is door WOMEN Inc. een methodiek ontwikkeld voor het bereiken, begeleiden en activeren van laagopgeleide vrouwen zonder werk en uitkering: de Tafel van Eén.

Het ministerie van OCW monitort de effecten en de uitvoering van het project Eigen Kracht. Met de gemeenten is afgesproken dat de nu ontwikkelde aanpak structureel deel gaat uitmaken van het gemeentelijk participatiebeleid. Er is daarbij ook aandacht voor de mogelijkheden die er zijn voor laagopgeleide vrouwen om een verdere opleiding te volgen.

De Staatssecretaris van SZW wil in de nieuwe programmaperiode 2014-2020 van het Europees Sociaal Fonds (ESF) gemeenten in staat stellen subsidie te benutten voor arbeidsmarkttoeleiding van laagopgeleide vrouwen zonder werk of uitkering¹⁵.

Enkele vrouwen hebben wel enige hulp gehad bij het CWI/UWV, ondanks het feit dat ze geen uitkering hadden. Voor de een waren er geen banen op haar niveau, alleen schoonmaakbanen, maar ze kreeg wel advies over haar cv. En de ander ging naar het UWV om haar diploma te laten waarderen en heeft vervolgens een beroepskeuzetest gedaan. Dit heeft niks concreets opgeleverd, omdat er geen vacatures waren op haar vakgebied. Wel kreeg ze het advies om manager te worden. Of, zoals ze wilde, een boek te schrijven. De vrouwen die wel begeleiding naar werk hebben gehad vanuit hun uitkerings situatie na de inburgering, hebben nog geen betaald werk gevonden. Bij sommigen

heeft de begeleiding wel tot vrijwilligerswerk of een stage geleid, maar het lijkt er vooralsnog niet op dat ze hierna door kunnen stromen naar betaald werk. Een Marokkaanse heeft een begeleider vanwege haar uitkering en een contactpersoon bij de gemeente. Beiden spreekt ze niet vaak, maar ze is er wel tevreden over. Ze verwacht vanwege haar lichamelijke klachten ook niet veel verder te komen dan het vrijwilligerswerk dat ze nu doet. Een andere vrouw heeft via de re-integratie een training gevolgd en zou nu graag een beroepsopleiding gaan doen. Maar ze krijgt hiervoor vanuit de re-integratie niet de mogelijkheid. Weer een ander heeft via de gemeente het vrijwilligerswerk gevonden dat ze graag wilde doen, in een kapsalon: *'Als die vrouw voor mij zegt of mijn man, jullie moet werk vrijwillig ook wij zeggen ja. Omdat zij Nederland mensen aardig met ons en de Nederlands land doe veel voor mij en mijn kinderen moet ik ook goed voor Nederlands of Nederlands mensen. Ik leren dat in Irak. [...] Als iemand doet iets goed voor mij, moet ik ook doe iets goed voor hem.'* Ze hoopt echter dat de gemeente haar ook kan helpen om een opleiding tot kapster te volgen. Want ze wil graag betaald werk gaan doen, in plaats van vrijwilligerswerk.

Een Tunesische vrouw heeft al eerder in een re-integratietraject gezeten, voordat de inburgeringsplicht werd ingevoerd, heeft daarbij sollicitatietraining gevolgd en daardoor een tijdelijke baan gevonden, maar niet het type werk dat ze graag zou willen doen: *'Dat ze niet geconcentreerd waren over wat ik wil [...] ik mis daar een stukje dat ze mij niet goed uitgelegd wat ik precies moet doen om aan wat ik wil te komen. Het was gewoon echt een project van, je leert hoe je moet solliciteren, je zoekt dit, en hier heb je een project, ga maar daar proberen, misschien lukt je wel [...] Ik heb wel wat geleerd ja. Dat ik echt niet mij laten sturen, maar wel wat ik wil. Want ik ben toen wel gestuurd, naar die project van vrouwen in de techniek. En toen ben ik ook meegegaan. Terwijl dat dat helemaal niet mijn ding was, wat ik wil. Ik kan het wel, misschien, maar het is niet wat ik wil. Dat heb ik geleerd. Dat ik echt zeg maar niet gestuurd meer laten worden.'* Deze ervaring heeft haar wel doen inzien dat ze een beroepsopleiding wil gaan doen in een andere sector. De opleiding die ze wil doen, wordt echter niet vergoed door de gemeente.'

Een vrouw uit Kameroen heeft als nigger in het verleden een re-integratieadviseur gehad, maar daar kreeg ze niet de hulp die ze wenste: *'I have this re-integratie adviseur. [...] It's unbelievable, I stayed with this man in a period of three years. [...] Everyday he would be collecting money for nothing, he comes, but no proposal.'* Nadat ze een tijdelijke baan had gehad, kreeg ze begeleiding vanuit het CWI. Maar daarvoor moest ze naar een andere stad, terwijl later bleek dat het re-integratiebureau ook een vestiging in haar eigen woonplaats had. Via de vrijwilligerscentrale heeft ze vervolgens vrijwilligerswerk gevonden.

De vrouwen die vanuit hun uitkerings situatie ondersteuning hebben (gehad), vermelden een laag ambitieniveau van de gemeentelijke contactpersonen. Ze worden vooral begeleid naar vrijwilligerswerk zonder veel uitzicht op een betaalde baan of naar werk op een laag niveau, bijvoorbeeld schoonmaakwerk. Ook worden ze niet gestimuleerd of geholpen om een vervolgopleiding te doen. Zo wil een Marokkaanse vrouw graag een extra cursus Nederlands doen en vervolgens een beroepsopleiding om in een ziekenhuis te kunnen werken: *'Ik wil verder niveau 3 [...] Gemeente wil niet betalen, zegt nee, je moet werken zoeken, schoonmaken iets.'*

Sommige gemeenten organiseren bijeenkomsten waar werkzoekenden (met of zonder uitkering) en werkgevers elkaar kunnen ontmoeten. Een hogeropgeleide Mexicaanse is naar zo'n bijeenkomst geweest, maar de vacatures die gepresenteerd werden, waren op een te laag niveau. Een ander heeft haar CV kunnen geven aan verschillende bedrijven tijdens een banenbeurs. Zij heeft uiteindelijk een stageplek gevonden, maar die heeft helaas niet tot een betaalde baan geleid.

De gemeente Amsterdam besteedt specifiek aandacht aan niet-uitkeringsgerechtigde klanten (nuggers, vaak zijn dit vrouwen), met projecten die gericht zijn op (betaald) werk. Hiervoor is een team van consulenten werkzaam bij Educatie & Inburgering en een beleidsmedewerker heeft emancipatie als aandachtsveld in haar pakket. Het team begeleidt nuggers naar werk en werkt

daarin samen met o.a het Werkgevers Service Punt, de stadsdelen en vele organisaties binnen Amsterdam die zich richten op re-integratie en participatie (zoals Powerlady). Het team werkt in de wijk zelf en heeft vaak spreekuren bij Participatiecentra en Taalwijzers. Aan de hand van geconstateerde behoeftes ontwikkelt het team ook taaltrajecten op maat, zoals bv. taallessen en sollicitatietrainingen voor partners van werkende armen.

Het cursusaanbod gericht op taalonderwijs voor volwassenen 'Educatie Werkt!' is toegankelijk voor alle Amsterdammers. Nuggers die hun taal willen verbeteren en ondersteuning richting betaald werk zoeken kunnen van dit aanbod gebruik maken. (Verplichte inburgeraars zijn hiervan uitgezonderd. Sinds de wetwijziging in 2013 kunnen zij geen taalvoorziening vanuit het Educatiebudget krijgen.) Een pilot is gestart waarbij nuggers in kleine groepen, onder begeleiding van hun klantmanagers, in vijf bijeenkomsten een persoonlijk plan voor de komende vijf jaar te ontwikkelen. De pilot lijkt succesvol en wordt momenteel geëvalueerd. Het Amsterdamse Steunpunt Emancipatie (SPE) biedt begeleiding aan en ook op stadsdeelniveau zijn er trajecten om de arbeidsparticipatie van deze groep te bevorderen.

Stichting Powerlady is gestart (2013) met twee nieuwe projecten om vrouwen zelfstandiger te maken. De projecten zijn specifiek voor niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen en alleenstaande moeders. Het traject bestaat uit drie elementen. Het eerste element is een empowermenttraining: wat kun je en wat wil je? In het tweede element wordt er naar persoonlijke ontwikkeling en leiderschap toegewerkt onder begeleiding van een persoonlijke coach. In het laatste element draait het om het opdoen van werkervaring en wordt er expliciet gekeken naar wat de deelnemster in haar mars heeft en hoe ze onbenutte talenten kan gaan benutten. Er worden instrumenten om te solliciteren aangereikt, specifiek toegespitst op de vrouw in kwestie en haar talenten. Het project loopt zes maanden, met als uiteindelijk doel om daadwerkelijk te participeren. Dat kan de arbeidsmarkt zijn, maar ook vrijwilligerswerk. Zolang er maar werkervaring wordt opgedaan. Ook wordt samen met de vrouwen naar hun studiemogelijkheden gekeken,

het herwaarderen van hun diploma en ook naar de mogelijkheden voor kinderopvang. In 2014 is dit project voortgezet¹⁶.

De lage arbeidsparticipatie in stadsdeel Amsterdam Nieuw West is geen banen-, maar een organisatievraagstuk, aldus het stadsdeel Nieuw-West. 'Koers Nieuw West' heeft daarom een taskforce opgezet om samenwerking en verbinding tot stand te brengen bij alle initiatieven en partijen die zich in Nieuw West inzetten voor arbeidsparticipatie. Op deze manier wordt geprobeerd een bijdrage te leveren aan de begeleiding naar werk van de groep nuggers in Amsterdam Nieuw West. Deelnemers aan de taskforce zijn:

- Werkgevers (waaronder TNT, Albert Heijn, EW, Goed Werk, HEMA en Randstad);
- Maatschappelijke Ondernemingen (VLAM, Hart voor Amsterdam, OSA, Participatiecentrum Geuzenveld-Slotermeer, AKROS, Stichting Helpdesk, Buurtvoorlichters, FLEXUS);
- UWV Werkbedrijf, DWI;
- Koers Nieuw West (Platform)¹⁷.

Een vluchteling heeft via ondersteuning na de inburgering tijdelijk gewerkt in de zorg, maar dit bleek lichamelijk te zwaar. Verder heeft ze geen hulp gehad, omdat ze niet wist waar ze die moest krijgen: *'Misschien had ik nodig, maar ik wist niet waar ik naar zou gaan. [...] Dat merk ik bij veel vrouwen [...] Ze weten niet waar ze moeten beginnen'*. Bij de gemeente kreeg ze steeds verschillende informatie, van verschillende personen. Momenteel krijgt ze via een project voor migrantenvrouwen goede ondersteuning, op het vlak van empowerment, oriëntatie op werk en studie, open dagen hbo, het aanvragen van een studiefonds en sollicitatietraining. Een andere vluchteling heeft hulp vanuit vluchtelingenwerk en is daar erg tevreden over. Eerst kwam er regelmatig iemand langs, nu kan ze naar het loket bij vluchtelingenwerk voor hulp met post en formulieren. Daarbij heeft ze wekelijks een taalmaatje.

Een specifieke vorm van begeleiding wordt genoemd door twee vrouwen die in een expat omgeving zitten. De een is naar Nederland gekomen met haar

partner die destijds diplomaat was, de ander kwam om te studeren, maar kent veel expats. Zij noemen de expat helpdesk in Den Haag, met bijbehorende website¹⁸, waar veel informatie te krijgen is. Onder andere over recruiters die specifiek helpen bij het zoeken van banen voor hoogopgeleide anderstaligen, maar ook hulp bij het invullen van formulieren. Ook is er een ziekenhuis in hun stad dat is ingesteld op deze groep: er wordt Engels gesproken en er is een speciale helpdesk voor expats.

Het merendeel van de geïnterviewde vrouwen had graag iemand gehad die ze de weg kon wijzen op de Nederlandse arbeidsmarkt en/of in het Nederlandse onderwijssysteem. Zij hebben vooral behoefte aan informatie over hoe de arbeidsmarkt in elkaar zit, welke opleidingen nodig zijn voor welke functies en welke de beste kansen bieden op de arbeidsmarkt. Ze willen graag weten bij welke instanties ze deze informatie of hulp kunnen krijgen. Ook de vrouwen die wel een vorm van informatie of ondersteuning hebben gehad tijdens hun inburgeringstraject, vanwege het feit dat ze een uitkering hadden of omdat ze zelf die hulp hebben gezocht, hadden graag een betere 'wegwijzer' gehad. Zo ook een Marokkaanse vrouw die net een paar jaar in Nederland is en net haar inburgering heeft afgerond: *'Ik moet wel werken, dus wat moet ik doen? Dus ik wil meer informatie over dat. Moet ik gewoon een paar uur cursus, dan wel werk krijgen, of waar moet ik werken?'* Een Russische vertelt over haar eerste jaren in Nederland: *'Je beheerst niet de taal, je weet niet naar welke instantie je moet gaan, en wat moet je doen? [...] Je moet eigenlijk een persoon contact hebben die kan je begeleiden en zeggen ja, voor dit moet je naar hier gaan en voor dit.'* Soms hoeft die hulp volgens haar maar heel summier te zijn: *'Als iemand alleen de weg wijst: meid, ga maar daar.'*

Een flink deel van deze vrouwen is dus zelf op zoek gegaan naar hulp bij het vinden van werk of opleiding. Maar de meesten hebben niet die ondersteuning gevonden die ze graag wilden. Dit leidt er toe dat sommigen het na een paar ongunstige ervaringen opgeven om formele hulp te vragen. Een Roemeense zoekt liever zelf naar werk, ze heeft geen verdere hulp nodig om te integreren. Want -zoals ze het zelf zegt- ze voelt zich thuis in Nederland. Aan de andere

kant zal ze ook niet om hulp vragen, omdat ze een drempel ervaart. Haar contacten met het CWI waren niet positief, ze kent verder de instanties niet voldoende en ze vindt het niet prettig om hulp te vragen, omdat er naar haar mening te weinig persoonlijke aandacht is.

Naast ondersteuning bij het wegwijs maken op de arbeidsmarkt, hebben sommige vrouwen behoefte aan verdergaande ondersteuning:

- Het is niet voor alle migranten duidelijk hoe ze moeten solliciteren op de Nederlandse arbeidsmarkt. Welke kanalen zijn er, welk type werk kunnen ze vinden via een uitzendbureau, hoe schrijf je een goede sollicitatiebrief en een CV. Een training met dit soort informatie is vooral van belang voor de vrouwen die geen partner hebben, of van wie de partner de Nederlandse arbeidsmarkt ook niet kent;
- Verschillende vrouwen zouden graag via stageplekken, vrijwilligerswerk of andere manieren de kans krijgen om zich te bewijzen. Ondanks het feit dat ze misschien niet de juiste opleiding hebben, weinig werkervaring hebben of niet vloeiend Nederlands spreken;
- Meerdere van de geïnterviewde migrantenvrouwen weten echter niet hoe ze zelf zo'n werkervaringsplek kunnen vinden en hebben daar hulp bij nodig. Een van hen zegt bijvoorbeeld dat de gemeente zelf stageplekken zou moeten aanbieden voor migrantenvrouwen. Een ander wil graag dat de gemeente bemiddelt om een vrijwilligersplek te krijgen in de sector waarin ze uiteindelijk graag een betaalde baan wil;
- Concrete hulp bij het uitzoeken wat een geschikte baan zou zijn is voor een deel van de migranten nodig. Vooral het matchen van het CV en hun concrete vaardigheden met de mogelijkheden op de arbeidsmarkt is voor een aantal van de geïnterviewde vrouwen lastig. Omdat ze niet goed weten in welke sectoren er behoefte is aan personeel, welke banen er zijn en welke opleiding en/of competenties zij moeten hebben om daarvoor in aanmerking te komen.

Werkgevers zouden in het kader van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen werkervaringsplekken kunnen instellen voor migrantenvrouwen, die weinig of geen ervaring hebben op de Nederlandse arbeidsmarkt en wellicht de taal nog niet goed beheersen.

Gemeenten kunnen in het kader van Social Return bij opdrachtverstrekking van de opdrachtnemers verlangen dat zij dergelijke werkervaringsplekken instellen.

Voor een kleine groep migrantes is ondersteuning nauwelijks nodig. Een Filipijnse heeft uiteindelijk zelf een baan gevonden en heeft ook tijdens haar uitkering geen begeleiding gehad. Maar ze vindt het wel jammer dat in haar gemeente alleen hulp wordt geboden aan lager opgeleiden. Een jonge Hongaarse, die sowieso gewend is om haar eigen boontjes te doppen, is daarentegen aangenaam verrast over de ondersteuning die de Nederlandse overheid biedt. Want in Hongarije bestaat dergelijke hulp niet. En als die al zou bestaan, is men daar volgens haar ook te trots om er om te vragen. Zij geeft ook aan dat het Nederlandse onderwijs- en arbeidssysteem vergelijkbaar is met het Hongaarse, dus *'je leert wel along the way'*. Maar ze ziet ook een verschil tussen studentes die zichzelf wel redden en makkelijk weer terug kunnen naar het land van herkomst en vrouwen die niet zo maar terug kunnen. Bijvoorbeeld vanwege hun gezin of een oorlogssituatie.

Voor sommige migrantenvrouwen kan zelfstandig ondernemerschap een goede oplossing zijn. Bijvoorbeeld voor degenen die moeite hebben om te voldoen aan de eisen die werkgevers stellen, zoals officiële diploma's en zeer goede taalbeheersing. Of voor degenen die vaak discriminatie ervaren bij sollicitaties. Ook dit vraagt echter om voorlichting over wat er nodig is om een succesvolle onderneming op te zetten. Sommige vrouwen zullen daarnaast ook coaching of andere begeleiding bij het starten van een eigen bedrijf kunnen gebruiken.

- 1 W. Huijnk, M. Gijsberts & J. Dagevos (2014) *Jaarrapport integratie 2013*. Den Haag: SCP
- 2 W. Huijnk, M. Gijsberts & J. Dagevos (2014) *Jaarrapport integratie 2013*. Den Haag: SCP
- 3 idem
- 4 W. Huijnk, M. Gijsberts & J. Dagevos (2014) *Jaarrapport integratie 2013*. Den Haag: SCP
- 5 Crul & Vermeulen, 2003; De Bok, 2007, Gemeente Amsterdam: DMO, 2007; gerefereerd in M. Eijberts (2013)
Migrant women shout it out loud
- 6 Bron: Expertmeeting Arbeidsparticipatie van gezinsmigrantes, d.d.8 mei 2014, Atria
- 7 idem
- 8 E-Quality (2010). *Meer rendement mogelijk bij inburgering vrouwen*. Advies aan Tweede Kamer naar aanleiding van de evaluatie van de Wet Inburgering. Den Haag: E-Quality.
- 9 Bron: <http://www.gemeenteloket.minszw.nl/binaries/content/assets/Inburgering/2013-07-24/vragen-en-antwoorden.pdf>
- 10 Ministerie van SZW (april 2014) Stand van zaken arbeidsmarktmodule; eindtermen KNS. 2014-0000027742.
- 11 Gelderloos en van Koert (2010) *Inburgeren en participeren. Verslag van vier kwalitatieve casestudies naar de effecten van inburgering op participatie*. Den Haag: B&A groep.
- 12 M. De Gruijter & J. van den Toom (2013) *Luxepositie of buitenspel? Vrouwen zonder werk en uitkering*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.
- 13 Gelderloos en van Koert (2010) *Inburgeren en participeren. Verslag van vier kwalitatieve casestudies naar de effecten van inburgering op participatie*. Den Haag: B&A groep.
- 14 M. De Gruijter & J. van den Toom (2013) *Luxepositie of buitenspel? Vrouwen zonder werk en uitkering*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.
- 15 Bijlage bij de Hoofdlijnenbrief Emancipatiebeleid 2013-2016, TK 30 420 nr. 180.
- 16 <http://powerlady.nl/ons-aanbod/traject-nug-top/>
- 17 http://www.taskforcenieuwwest.nl/over_de_taskforce
- 18 <http://www.thehagueinternationalcentre.nl/thic.htm>
- 19 Bron: Expertmeeting Arbeidsparticipatie van gezinsmigrantes, d.d.8 mei 2014, Atria
M. Huijnk, M. Gijsberts & J. Dagevos (2014) *Jaarrapport integratie 2013*. Den Haag: SCP

VEILIGHEID EN KANSEN IN NEDERLAND

'BIJ ONS IS HET
LASTIG OM DOOR TE
STUDEREN ALS
JE EENMAAL
GETROUWD BENT.
ALS IK MET MIJN
NIVEAU 4 EEN
GOEDE BAAN KAN
VINDEN IS HET
GOED, ALS IK MAAR
MIJN BROOD
KAN VERDIENEN.'

Al vanaf kinds af aan is Sahar op de vlucht geweest. Ze is geboren in Afghanistan, maar opgegroeid in Pakistan. Zonder haar vader, die op haar vierde naar Nederland vluchtte. Na tien jaar kon het gezin eindelijk herenigd worden en mochten Sahar, haar broers en haar moeder ook naar Nederland komen. Ze is dankbaar dat ze hier een veilige plek heeft om te wonen en dat ze hier kansen krijgt. Maar af en toe vindt ze het moeilijk om haar culturele achtergrond in Nederland te integreren. Al brengt haar eigen ondernemende instelling haar heel ver.

'IK HOU ER NIET VAN OM NIKS TE DOEN. IK WIL MIJN VERLOOFDE STEUNEN EN OP MIJN EIGEN BENEN STAAN. IK WIL NIET OM GELD VRAGEN BIJ MIJN OUDERS OF MIJN MAN.'

ALLES ZELF UITZOEKEN

Het kostte haar vader tien jaar om alles voor elkaar te krijgen, maar toen Sahar en de rest van het gezin naar Nederland mochten komen was alles piekfijn voor hen geregeld. Omdat ze pas veertien was ging Sahar niet

een inburgeringstraject in, maar ging ze via een internationale schakelklas meteen naar het mbo. Hierdoor miste ze een deel van de begeleiding en de brede basis die een middelbare school haar had kunnen geven. Dit vind ze nog steeds jammer, maar het heeft haar niet tegengehouden om zichzelf te blijven ontwikkelen. Ze is altijd actief op zoek gegaan naar bijbanen en stages, ondanks de taalbarrière. Ze pakte alle kansen die ze kreeg en daardoor heeft ze nu wel bijna haar mbo4 diploma. Het is ontzettend belangrijk voor haar om dat papiertje te krijgen.

CULTURELE VERSCHILLEN

Zelf is Sahar heel duidelijk over haar toekomst: ze wil naar het hbo en uiteindelijk haar eigen geld verdienen. Kortom, precies doorgaan met wat ze nu doet. Ze merkt alleen dat sommige gebruiken uit haar cultuur haar belemmeren in Nederland. Sahar is namelijk opgevoed met het idee dat je geen fouten mag maken. Hierdoor is ze nog steeds onzeker over haar taalvaardigheid, ook al spreekt ze prima Nederlands. Ook weet ze niet of ze haar droom waar kan maken om naar het hbo te gaan. Het liefst zou ze een studie psychologie gaan volgen na haar mbo-opleiding. Sahar is echter net verloofd en ze denkt dat misschien van haar verwacht wordt dat ze moeder zal worden, in plaats van door te gaan met studeren. Daarom is ze er nogal op gebrand om haar mbo af te maken. Ze wil heel graag werken en haar eigen geld verdienen. Het past gewoon niet bij haar om werkloos thuis te zitten.

MOGELIJKHEDEN GENOEG

Sahar vindt het zonde dat veel Afghaanse vrouwen geen idee hebben welke mogelijkheden er in Nederland allemaal zijn. Het is volgens haar soms best onduidelijk hoe alles hier precies werkt. Zelf heeft ze nooit moeite gehad met het grijpen van kansen. En natuurlijk is ze dankbaar voor alle kansen die ze kreeg, maar daar heeft ze zelf ook heel hard voor gewerkt. Ze hoopt dat ze de huidige lijn kan doorzetten in de toekomst. Aan haar ambitie zal het in ieder geval niet liggen.

'WE MISSEN
WEL
DUIDELIJKHEID,
MAAR WE ZIJN
ZO DANKBAAR
DAT WE EEN
PLEK HEBBEN
WAAR WE
VEILIG KUNNEN
WONEN.'

SLOT- BESCHOUWING

Op grond van de interviews lijken we twee typen gezinsmigrantes te kunnen onderscheiden. De ene groep vrouwen redt zich wel op de arbeidsmarkt. Ze weten hoe ze in Nederland een baan moeten vinden, hebben een diploma - vaak op hbo of universitair niveau -, weten hoe ze aan de benodigde hulp kunnen komen en hebben een proactieve houding. Wel werken deze vrouwen meestal onder hun niveau.

Ze hebben hun ambities (nog) niet gerealiseerd en hun capaciteiten niet optimaal verzilverd in een zekere positie op de arbeidsmarkt. Binnen dit type zien we vrouwen die blijven dromen en zich blijven ontwikkelen. Maar daarnaast zien we ook vrouwen die zich hebben neergelegd bij het feit dat hun migratie weliswaar bedoeld was als een stap vooruit, maar voor hen in bepaalde opzichten vooral een stap terug is geweest. Een klein steuntje in de rug direct na hun immigratie zou voor dit type vrouwen kunnen betekenen dat de arbeidsmarkt toch ten volle van hun capaciteiten kan profiteren. Als

ze vervolgens een geschikte baan hebben gevonden, kunnen ze zich vaak blijven ontwikkelen en hun arbeidsmarktpositie verder versterken via cursussen betaald door de werkgever. Zoals een werkende, hoogopgeleide migrante het verwoordt: *'You might have others who have a good degree, can easily learn the language and if you just invest in those people, they can contribute more to the gemeente than, you know, than those people of whom they say: Oké put them in a inburgeringscursus and later on they will stay home and do nothing with the language, and do nothing to benefit the community. That is just a big difference in thinking.'*

Gemeenten zouden meer prioriteit kunnen leggen bij het begeleiden van ambitieuze migrantenvrouwen, ook als zij nuggen zijn. Vooral de kansrijke hogeropgeleiden hebben vaak alleen een duwtje in de juiste richting nodig: een wegwijzer op de arbeidsmarkt.

Ter ondersteuning van lokale initiatieven is een landelijk loket van belang, waar migrantenvrouwen terecht kunnen voor algemene vragen over opleidingen en arbeidsmarkt in Nederland. Deze informatie zou via een website, telefonisch en per mail verstrekt moeten worden. Niet alleen in het Nederlands, maar ook bijvoorbeeld in het Engels. Hiermee kan een grote groep migranten (gezinsmigrantes, maar ook arbeidsmigrantes en expats) bereikt worden en snel geholpen worden in de richting van de juiste taal cursus, diplomawaardering, bijscholing of (vrijwilligers)werk.

Het andere type heeft een veel grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Dit zijn vaak vrouwen zonder startkwalificatie (beroepsopleiding op minimaal mbo2 niveau), met een klein netwerk, beperkte taalbeheersing, weinig kennis van hun mogelijkheden op de arbeidsmarkt en een weinig actieve houding in het verbeteren van hun kansen. Zij richten zich vooral op hun gezin en als ze al werk vinden, is dit op een laag en kwetsbaar niveau. Onder het huidige

overheidsbeleid is de instroom van nieuwe gezinsmigrantes van dit minder kansrijke type kleiner geworden, maar zeker niet nihil. De kans is zelfs groot dat nieuwe migrantes nog minder dan eerst worden gestimuleerd om te investeren in hun taalvaardigheden. A2 niveau is immers voldoende voor een verblijfsvergunning en makkelijker, dus goedkoper te behalen dan een hoger niveau. Zodoende worden ze ook minder gestimuleerd om te investeren in hun arbeidsmarktkansen. Bovendien bieden de meeste gemeenten momenteel geen ondersteuning voor vrouwen zonder uitkering.

De minder kansrijke gezinsmigrantes zijn de moeders van de volgende generatie. De interviews hebben ons laten zien hoe belangrijk het voorbeeld van hun eigen moeders was, als het gaat om wel of niet werken. Investeren in deze groep betekent dus een investering in de volgende generatie. Oftewel: *If you educate a woman, you educate a family*.

1 Nicolassen, 2003; Roggeband en Verloo, 2006, gerefereerd in M. Eijberts (2013) Migrant women shout it out loud'.

ACTIEVE INTEGRATIE

'DE OVERHEID DOET
VEEL VOOR MENSEN
DIE HIER NAAR TOE
KOMEN. ER ZIJN
INBURGERINGSCURSUSSEN
EN DAT IS GOED,
MAAR ER ZIJN GEEN
CURSUSSEN VOOR
HOOGOPGELEIDE MENSEN.
ZE ZOULDEN DE MENSEN
MOETEN INSPIREREN
OM VERDER TE GAAN

Van kinds af aan werd Chared gestimuleerd om het beste uit zichzelf te halen. Net als de andere hoogopgeleide vrouwen in haar familie studeerde ze aan de universiteit in de Filippijnen en rondde ze daar een Bachelor Journalistiek af. Door haar werk als journaliste ontmoette ze haar Nederlandse man, voor wie ze in 2007 naar Nederland verhuisde. Hulp vanuit de overheid was er nauwelijks, maar door haar eigen actieve houding en de steun van haar man was het voor Chared niet echt moeilijk om hier te integreren.

OP EIGEN KRACHT, MET DE JUISTE HULP

Voordat Chared naar Nederland kwam, deed ze met hulp van haar man verschillende Nederlandse taalcursussen in de Filippijnen. Daardoor kwam ze met een taalniveau B1 aan in Nederland, waarna ze haar taalvaardigheid verder ontwikkelde aan de TU in Delft. Dit tekent haar gedrevenheid om te integreren in de Nederlandse samenleving en om een succes te maken van haar inburgeringstraject. Dit sloot ze af met een NT2 examen. Chared vond de inburgeringscursus van een te laag niveau en ontwikkelde zich dus voornamelijk op eigen kracht met zelfstudie, cursussen en boeken uit de bibliotheek. Zo heeft ze nu een hoger taalniveau dan de meeste migrantenvrouwen en werkt ze fulltime als communicatiemanager.

Wat voor haar ontzettend belangrijk was en is, is het feit dat ze met haar schoonfamilie en op haar vrijwilligerswerk Nederlands praat. Voor haar is dat de beste manier om de taal onder de knie te krijgen en ze raadt dit andere vrouwen dan ook altijd aan. Wat dat betreft heeft Chared de juiste mensen in haar omgeving: haar moeder leerde haar ambitieus te zijn en haar man was de held van haar inburgeringstraject. Hij hielp haar met het leren van de taal en stimuleerde haar om zelfstandig te zijn in een nieuwe samenleving.

'MIJN MOEDER ZEGT ALTIJD DAT JE STUDIE BELANGRIJK IS. DAT KAN NIEMAND WEGHALEN. JE KUNT RIJK ZIJN, MAAR JE KUNT JE GELD VERLIEZEN. JE STUDIE EN JE DIPLOMA KAN JE NOOIT VERLIEZEN.'

ELKE VROUW IS ANDERS

Door haar vangnet heeft Chared zelf weinig gemist in de eerste jaren dat ze in Nederland woonde. Wel ziet ze dat lang niet alle vrouwen zo actief zijn als zij, of niet de juiste omgeving hebben. Hierdoor blijven veel vrouwen achter en zij zouden volgens haar meer gesteund moeten worden door de overheid. Hoewel ze heus wel ziet dat de overheid veel doet voor migrantenvrouwen, vindt ze toch dat er een persoonlijke invalshoek en een basisniveau van informatievoorziening mist. Omdat elke vrouw anders is, zou er meer bekendheid gegeven moeten worden aan de mogelijkheden voor vrouwen die een hoger taalniveau willen halen. Chared zou graag willen dat de overheid vrouwen meer inspireert om écht te integreren en iets voor de maatschappij te betekenen. Nederland biedt hoop, ook voor vrouwen die uit een andere cultuur komen. Met een steuntje in de rug vanuit de overheid en een eigen actieve houding, kan je heel ver komen. Daar is ze zelf het beste bewijs van.

'IK WIL
GRAAG EEN
OPLEIDING
VOLGEN.
IK WIL IETS
DOEN DAT
GOED IS VOOR
DE TOEKOMST
VAN MIJ
EN MIJN
KINDEREN.'

COLOFON

WIJ WILLEN GEWOON MEEDOEN

ARBEIDSPARTICIPATIE VAN GEZINSMIGRANTES

Uitgave

Atria, kennisinstituut voor emancipatie en vrouwengeschiedenis

Vijzelstraat 20

1017 HK Amsterdam

Telefoon 020 303 15 00

info@atria.nl

www.atria.nl

Auteurs

Drs. C. (Corine) van Egten

Drs. S.V. (Sabine) Kraus

M. (Miranda) Delis, MA

Met medewerking van

Hanna Harthoorn, Saskia de Hoog, Ines Orobio de Castro, Lisa de la Rie,

Nikki de la Rie en Eelco Wierda

Vormgeving

M A T Ontwerp, bno

Drukwerk

Pantheon drukkers

ISBN 978-94-92135-04-9

Deze publicatie is digitaal beschikbaar via www.atria.nl

© Atria

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, elektronisch of op welke wijze dan ook zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Atria.

WIJ WILLEN GEWOON MEEDOEN

ARBEIDSPARTICIPATIE VAN GEZINSMIGRANTES

De Senegalese apotheekster, de Iraakse vluchteling en de Roemeense schoonheidsspecialiste in deze bundel hebben een ding gemeen: ze kwamen naar Nederland vanwege de liefde, en willen graag betaald werk dat past bij hun opleiding en capaciteiten.

De meeste gezinsmigrantes hebben moeite om een geschikte baan te vinden. Hun Nederlands is niet goed genoeg, hun opleiding schiet vaak te kort en de arbeidsmarkt is ingewikkeld. Als daar nog enkele ervaringen met discriminerende werkgevers aan toe gevoegd worden, geven veel vrouwen de moed op of gaan ze onder hun niveau aan het werk.

De initiatiefrijke en hoogopgeleide vrouwen zouden met een klein duwtje in de goede richting sneller een baan op hun niveau kunnen vinden en veel meer kunnen betekenen voor de samenleving dan ze nu doen. En de lager opgeleide vrouwen hebben vaak wat meer ondersteuning nodig, van de gemeente en maatschappelijke organisaties. Maar ook zij zijn vaak erg gemotiveerd om te werken en eigen geld te verdienen.

Atria, kennisinstituut voor emancipatie en vrouwengeschiedenis, heeft deze vrouwen geïnterviewd, om te achterhalen waardoor veel migrantes hun ambities niet kunnen realiseren op de arbeidsmarkt. Voor gemeenten, de rijksoverheid, werkgevers en maatschappelijke organisaties biedt dit aanknopingspunten om deze vrouwen op weg te helpen.

SHARING THE PAST
SHEDDING THE PRESENT
CREATING THE FUTURE

atria
KENNISINSTITUUT
VOOR EMANCIPATIE EN
VROUWENGESCHIEDENIS