

ZOEK HET GOUD EN POETS HET OP!

**TALENTENONTWIKKELING, SOCIALE MOBILITEIT EN ARBEIDSPARTICIPATIE
VAN VROUWEN IN ROTTERDAM**

Joke van der Zwaard en Marjan Sax

Inhoud

Voorwoord	p. 3
Samenvatting	p. 4
Nieuwe perspectieven voor middelbare minima	p. 6
Succes voor hoog opgeleide vluchtelingen en (huwelijks) migranten	p. 9
Turkse en Marokkaanse tweedekansers	p. 14
Nawoord	p. 19
Bijlage 1: geraadpleegde deskundigen	p. 22
Bijlage 2: gebruikte literatuur	p. 23
Bijlage 3: tabellen CBS	p. 25

Voorwoord

In het ‘Programma Sociaal’ spreken vier wethouders zich uit over beleidsvoornemens om het sociale klimaat in Rotterdam te verbeteren en de sociale mobiliteit van Rotterdammers te vergroten.

Onze opdracht was om:

1. een aantal knelpunten met betrekking tot de ontwikkelingskansen en sociale en economische mobiliteit van vrouwen te definiëren die binnen dit kader kunnen worden aangepakt;
2. daarvoor een plan van aanpak, oplossingsrichting en streefdoelen te formuleren.

Het doel van deze notitie is tweezijdig. Enerzijds is het een doorvertaling van het vrouwenemancipatiebeleid naar algemeen sociaal beleid, de zgn. gender-mainstreaming. Anderzijds leveren we hiermee concrete actiepunten en aanpakken aan voor de concretisering van een aantal algemene doelen uit het programma sociaal beleid. Met name op het gebied van educatie, taal en werk; en voor de wijkactieprogramma’s sociaal.

Vier groepen:

Rekening houdend met wat er op emancipatiegebied al gedaan wordt en op stapel staat voor de komende periode, hebben wij onze analyse en voorstellen toegespitst op vier groepen vrouwen:

- a. *alleenstaande vrouwen tussen 45-64 jaar met een laag inkomen*
- b. *vrouwelijke vluchtelingen met een hoge opleiding*
- c. *vrouwelijke huwelijksmigranten met een hoge opleiding (b. en c. worden in één hoofdstuk samen behandeld)*
- d. *Turkse- en Marokkaanse tweedekansers*

Voor iedere groep zijn specifieke aanbevelingen ontwikkeld, in het **Nawoord** staan aanbevelingen die op alle drie groepen betrekking hebben.

Samenvatting

In het 'Programma Sociaal' spreken vier wethouders zich uit over beleidsvoornemens om het sociale klimaat in Rotterdam te verbeteren en de sociale mobiliteit van Rotterdammers te vergroten.

In deze notitie worden knelpunten met betrekking tot de ontwikkelingskansen en sociale en economische mobiliteit van vier groepen vrouwen gedefinieerd die binnen dit kader kunnen worden aangepakt. Deze notitie is dus enerzijds een doorvertaling van het vrouwenemancipatiebeleid naar algemeen sociaal beleid; en anderzijds een concretisering van een aantal algemene doelen uit het programma sociaal beleid. Met name op het gebied van educatie, taal en werk; en voor de wijkactieprogramma's sociaal.

Rekening houdend met wat er op emancipatiegebied al gedaan wordt en op stapel staat, hebben wij onze analyse en voorstellen toegespitst op vier groepen vrouwen:

- *alleenstaande vrouwen tussen 45-64 jaar met een laag inkomen*

Totale omvang: 15.000 vrouwen. Naast onderzoek om deze groep vrouwen beter in beeld te krijgen, activering in combinatie met onderzoek onder 200 deelneemsters in tien deelgemeentes, waarvan er aan het eind van het project 120 een dossier hebben met elders verworven competenties en een plan voor de toekomst.

- *vrouwelijke vluchtelingen en huwelijksmigranten met een hoge opleiding*

Totale omvang: 1600 vrouwen. De ambities met deze vrouwen worden verhoogd tot 1200 intakes van beide groepen samen, waarvan over vier jaar 300 aan het werk zijn.

- *Turkse- en Marokkaanse tweedekansers met extra potenties*

Totale omvang: 3000 vrouwen. Toegesneden inburgeringsaanbod voor 500 vrouwen met bovengemiddelde leercapaciteiten, waarvan er 300 doorstromen naar schakelcursussen en opleiding/werktrajecten.

Algemene aanbevelingen:

1. Maak gebruik van bestaand beleid (zoals Actieplan Terugdringen Werkloosheid 45plussers, Iedereen Werkt Mee en het Grote Banenoffensief voor Hoog Opgeleide Vluchtelingen) en zorg ervoor dat vrouwen daar ook van kunnen profiteren.
2. Maak onderscheid tussen groepen vrouwen en ga per doelgroep na wat nodig is om kansen te vergroten en op welk schaalniveau dat het beste georganiseerd kan worden: per wijk of juist wijkoverstijgend.
3. Investeer ook in vrouwen zonder uitkering en leg de inzet die nodig is voor opleiding- en werktoeleiding van deze vrouwen vast in streefgetallen.

Specifieke aanbevelingen op het terrein van Volksgezondheid, Welzijn en Maatschappij, Sociale Zaken en Grote Stedenbeleid en Participatie en Cultuur:

- a. Licht de groep 45-65-jarige alleenstaande vrouwen uit het SoZaWe-bestand, vergroot de kennis over deze groep en biedt hen maatwerk om hun ontwikkelingskansen en hun financiële situatie te verbeteren.

- b. Profiteer van de Elders Verworven Competenties van de hoog opgeleide vluchtelingen en huwelijksmigranten, help hen aan werk op hun niveau en voorkom daarmee uitval.
- c. Vergroot de deskundigheid van het CWI in de hogere regionen van de arbeidsmarkt.
- d. Maak gebruik van de taal-leertoets om oudkomer-kandidaten voor inburgeringsprogramma's te scheiden in niveaugroepen en verhoog de output-eisen van de groepen met bovengemiddelde leercapaciteiten.

Daarnaast doen we tal van beleidsmatige en praktische aanbevelingen per groep en in het Nawoord voor alle groepen tezamen, om dit emancipatieplan tot een succes te maken.

a. Nieuwe perspectieven voor middelbare minima

Een bekend/onbekend probleem

Uit de laatste cijfers over lage inkomensgroepen in de grote steden blijkt dat binnen de categorie 15-64 jarigen het percentage lage inkomens het hoogst is onder de alleenstaande vrouwen van 45-64 jaar. In Rotterdam is dat percentage nog aanzienlijk groter dan in de andere grote steden, namelijk 38%. In de deelgemeentes Overschie, Delfshaven, Feijenoord en Charlois heeft zelfs 45 tot 47% van de 45-64 jarige alleenstaande vrouwen een laag inkomen. In sommige wijken (zoals Oud Mathenesse en Schiedam) loopt dat op tot 66%. Ook uniek voor Rotterdam is de extreem lage arbeidsparticipatie binnen de groep alleenstaande vrouwen met een laag inkomen, namelijk 7%. In de deelgemeente Delfshaven, Charlois en Overschie heeft slechts 4% van deze middelbare minima inkomen uit werk. De hoogste arbeidsparticipatie in deze groep vind je in Kralingen Crooswijk (12%), Noord (11%), Stadscentrum (16%) Hillegersberg/Schiebroek (12%) en Hoek van Holland (12%). De andere vrouwen leven dus van een uitkering, en dat is voor 60 tot 80% een bijstandsuitkering. (Zie bijgevoegde tabellen, van CBS, Hendrika Lautenbach, 2007)

Let wel, we hebben het niet over alleenstaande moeders. Deze vrouwen hebben geen inwonende kinderen. De helft is gescheiden, eenderde had nooit een geregistreerd partnerschap en 15% is weduwe. Het aandeel laag opgeleiden in deze groep is hoger en het aandeel hoog opgeleiden is lager dan het Rotterdamse gemiddelde, maar dat geldt voor de hele leeftijdsgroep. Gezien hun relatie-achtergrond bestaat deze groep vermoedelijk voor het grootste deel uit autochtone Nederlandse, Antilliaanse en Surinaamse vrouwen.

Hoewel we het over ruim 15.000 vrouwen hebben, vormen deze arme vrouwen van middelbare leeftijd een vergeten groep. Als bijstandsgerechtigde zouden ze ingevolge de Wet Werk en Bijstand 'de kortste weg naar werk' opgeleid moeten worden. Blijkbaar is dat tot nu toe niet erg succesvol. Waar dat mee samenhangt, moet (gedeeltelijk) terug te vinden zijn in de onderzoeken van SWA naar werk en activering. Uit het evaluatie-onderzoek van reïntegratietrajecten blijkt onder andere dat de moeilijkst bemiddelbaren naar verhouding weinig intensieve bemiddeling naar werk wordt aangeboden. Uit de armoede-onderzoeken *Rond of Rood* blijkt dat de oudere bijstandsgerechtigden hun afstand tot de arbeidsmarkt zelf verklaren uit hun leeftijd in combinatie met lichamelijke gezondheidsklachten, onvoldoende opleiding/scholing en onvoldoende zelfvertrouwen. Een deel noemt daarnaast hun niet-Nederlandse afkomst en onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal als belemmering. *De meesten ambiëren geen volledige baan, maar zouden wel graag betaald werk hebben: vanwege de financiën, het contact met mensen, zelfontplooiing, nuttig bezig zijn en maatschappelijke waardering* (Libregts & Moors 2004).

Deze motivatie biedt aanknopingspunten voor emancipatiebeleid, in combinatie met armoedebeleid en werkgelegenheidsbeleid. Door in te zetten op hun motivatie en mogelijkheden om via betaald werk hun capaciteiten te laten zien en verder te ontwikkelen, en hun financiële positie te verbeteren (SEO 2007), kan de gemeente deze vrouwen verheffen van object van armoedebeleid naar de zelfstandige, zelfbewuste en capabele vrouwen die ze ook zijn. Daarnaast kan Rotterdam profiteren van de kennis en ervaring die deze vrouwen in huis hebben.

Bestaande beleidsontwikkelingen

Eind 2006 is het landelijke *Actieplan Terugdringen Werkloosheid 45plussers* van start gegaan. Het plan bestaat uit een samenhangend geheel van maatregelen. De belangrijkste daarvan zijn:

- financiële prikkels voor werkgevers om 45+ers aan te nemen
- erkenning en zichtbaar maken van elders verworven competenties, de zgn EVC-procedure
- empowerment: herstel van zelfvertrouwen en zelfbeeld van de werklozen
- bijstelling beeldvorming van 45+ ers: bij werkgevers en bij professionals die zich bezighouden met bemiddeling
- persoonlijke coaching
- een arrangementenbank om alle regelingen voor iedereen inzichtelijk te maken
- actieve benadering van werkgevers en de organisatie van ontmoetingen van de twee partijen.
- 300 extra adviseurs bij CWI voor deze groep
- ondersteuning alternatieven, zoals ZZP (zelfstandige zonder personeel)

Opvallend is dat in het hele actieplan het woord 'vrouw' niet voorkomt en er dus totaal niet bij wordt stil gestaan dat in deze generatie mannen en vrouwen gemiddeld genomen een behoorlijk verschillende arbeidsgeschiedenis en verzameling elders verworven competenties hebben. Het gevaar van deze genderblindheid is dat de activiteiten in het kader van dit actieplan zich in de praktijk zullen concentreren op mannen die recentelijk hun baan zijn kwijt geraakt en snel weer op weg geholpen moeten worden.

De gemeente Rotterdam kan hierin een voorbeeld stellen en nadrukkelijk een vrouwenemancipatielijns in dit plan ontwikkelen. Gezien bovengenoemde cijfers is Rotterdam ook de aangewezen gemeente om dat te doen.

Aanpak

De vraag is wat voor de verschillende groepen middelbare minima zonder werk mogelijke c.q. haalbare sociale en economische perspectieven zijn en hoe daar naar toe gewerkt kan worden. Om die vraag te beantwoorden, moeten we meer weten van deze groep, maar deze kennisvergaring kan gedeeltelijk gecombineerd worden met activering.

Aanbevelingen:

I. Onderzoek als aparte lijn:

- a. Rotterdam lift mee met het onderzoek van het onderzoek van het Ministerie van Sociale Zaken naar deze groep. (Schipper & Hendrikse: Fair play for all the workers)
- b. Opdracht aan COS om meer gegevens over de arbeidsgeschiedenis van deze groep te leveren en aan SWA om informatie over deze groep uit het afgeronde en nog lopende onderzoek naar armoede en naar werk(toeleiding) te halen.
- c. Arbeidsmarktonderzoek: welke banen zijn voor deze vrouwen toegankelijk? In welke sectoren is er vraag naar nieuwe groepen arbeidskrachten?
- d. WMO: wat zijn mogelijkheden om mantelzorgactiviteiten om te zetten in betaald werk?

- e. Vrijwilligerswerk: welk type vrijwilligerswerk doen deze vrouwen wel/niet en welke ontwikkelings- en arbeidsmarktperspectieven zitten daaraan?
- f. Welke inkomensmaatregelen zijn binnen de huidige wetgeving mogelijk om part-timewerk voor deze leeftijdsgroep van vrouwen mogelijk en aantrekkelijk te maken?

II. Onderzoek in combinatie met activering

Activeringsprojecten met onderzoekscomponent, speciaal gericht op deze groep vrouwen, als onderdeel van de wijkactieprogramma's sociaal. Om te beginnen één project per deelgemeente. Op basis van deze eerste serie, en de onderzoeksgegevens, kan dan medio 2008 bepaald worden wat voor welke groepen vrouwen mogelijk/haalbaar is en welke aanpak en voorzieningen deze vrouwen (financieel, sociaal, maatschappelijke positie en talentontwikkeling) vooruit kan helpen.

Werkdoelen/streefgetallen:

- 10 groepen, 200 deelnemers in de eerste activeringsprojecten.
- 60 % van de deelnemers heeft aan het eind van het project een dossier met elders verworven competenties en een concreet plan om zich verder te ontwikkelen via vrijwilligerswerk, professionalisering van de mantelzorg, scholing en/of een baan.
- Er is een duidelijker beeld van de verschillende groepen middelbare minima d.m.v. de onderzoeksgegevens uit de projecten en de andere onderzoeksactiviteiten.
- Daardoor kan worden vastgesteld welke voorzieningen en aanpakken deze vrouwen vooruit kan helpen.

b. Succes voor hoog opgeleide vluchtelingen en c. (huwelijks) migranten

De grootste groep nieuwe immigranten in Nederland en Rotterdam werd de afgelopen vijftien jaren gevormd door vluchtelingen en huwelijksmigranten. Voor de toekomst valt te verwachten dat door het Generaal Pardon een grote groep asielzoekers die al lang in Nederland is, versneld geïntegreerd moet worden in de samenleving. Zowel bij het Ministerie van Justitie als door de VNG wordt er gewerkt aan voorstellen voor de huisvesting en inburgering van de asielzoekers die onder het Generaal Pardon (Regeling Afwikkeling nalatenschap Oude Vreemdelingenwet - RAOV) vallen. Naar verwachting zal staatssecretaris Albayrak in samenspraak met de VNG eind juni met concrete maatregelen komen. Zowel onder de vluchtelingen als onder de vrouwelijke huwelijksmigranten bevindt zich een aanzienlijk aantal mannen en vrouwen met een diploma hoger onderwijs. Bijvoorbeeld onder vluchtelingen uit Irak, Iran, Afghanistan, Somalië, voormalig Joegoslavië en de vroegere Sovjet Unie en de Oost Europese echtgenotes van Nederlandse mannen (momenteel de grootste groep huwelijksmigranten in Nederland). De werkloosheid onder deze hoog opgeleide mannen en vrouwen is extreem hoog, ondanks dat velen van hen over werkervaring in hun land van herkomst beschikken als arts, advocaat, ingenieur, laborant, leraar/es of administrateur.

De grootste groep nieuwe immigranten in Nederland en Rotterdam werd de afgelopen vijftien jaren gevormd door vluchtelingen en huwelijksmigranten. Voor de toekomst valt te verwachten dat door het Generaal Pardon een grote groep asielzoekers die al lang in Nederland is, versneld geïntegreerd moet worden in de samenleving. Zowel bij het Ministerie van Justitie als door de VNG wordt er gewerkt aan voorstellen voor de huisvesting en inburgering van de asielzoekers die onder het Generaal Pardon vallen. Naar verwachting zal staatssecretaris Albayrak eind juni met concrete maatregelen komen. Zowel onder de vluchtelingen als onder de vrouwelijke huwelijksmigranten bevindt zich een aanzienlijk aantal mannen en vrouwen met een diploma hoger onderwijs. Bijvoorbeeld onder vluchtelingen uit Irak, Iran, Afghanistan, Somalië, voormalig Joegoslavië en de vroegere Sovjet Unie en de Oost Europese echtgenotes van Nederlandse mannen (momenteel de grootste groep huwelijksmigranten in Nederland). De werkloosheid onder deze hoog opgeleide mannen en vrouwen is extreem hoog, ondanks dat velen van hen over werkervaring in hun land van herkomst beschikken als arts, advocaat, ingenieur, laborant, leraar/es of administrateur.

Een aantal factoren maakt het voor deze groep extra moeilijk om aan werk te komen.

- Onvoldoende beheersing van het Nederlands: *het taalonderwijs bij de inburgeringcursussen is te kort, het eindniveau te laag en het onderwijs is onvoldoende gericht op de arbeidsmarkt* (de Gruijter 2005).
- Vluchtelingen worden volgens een taakstelling aan gemeenten over het land verspreid. Bij de toewijzing van huisvesting wordt geen rekening gehouden met de aanwezigheid van bepaald type werk of een specialistische opleiding.
- Hoog opgeleide nieuwkomers *missen vaak een netwerk dat hen aan werk op hun niveau kan helpen. Daardoor zijn zij aangewezen op de bemiddeling van het CWI, dat juist voor hoog opgeleiden weinig te bieden heeft.*
- *Noch het CWI, noch de onderwijsinstanties doen moeite zich te verdiepen in de kwaliteiten en bijscholingsbehoeftes van deze groep nieuwkomers.* Omdat sinds het

invoeren van de WWB het principe van 'passende arbeid' is losgelaten, moeten nieuwkomers *(te) snel aan het werk*, waardoor ze nauwelijks mogelijkheden krijgen zich te herkwalificeren op hun oude werk-of opleidingsnivo, omdat hun uitkering wordt stopgezet.

- De Internationale Diploma Waardering (IDW) valt over het algemeen ongunstig uit, omdat alleen naar de diploma's wordt gekeken en niet naar werkervaring. Daardoor worden ze vaak *onder hun nivo ingeschat*.
- Waardering van diploma's kan alleen plaatsvinden als men een origineel of een kopie van het diploma uit het land van herkomst kan laten zien. Dat is niet voor alle vluchtelingen mogelijk, omdat niet ieder regime wil meewerken aan het verstrekken van kopieën.
- Tenslotte geldt voor de nieuwkomers met kleine kinderen dat er een *gebrek is aan betaalbare kinderopvang en naschoolse opvang*, waardoor met name de vrouwen niet makkelijk aan het werk kunnen, omdat ze niet weten waar ze hun kinderen moeten onderbrengen.

Terwijl werkgevers de overheid smeken om de toelating van kennismigranten te versoepelen, worden de aanwezige kennismigranten genegeerd. Het gevolg is dat een groot percentage van deze hoog gekwalificeerde Rotterdammers noodgedwongen een armoedig bestaan leiden. Anders geformuleerd: deze kansrijke immigranten worden hier kansloos gemaakt.

De omvang van het probleem.

b. Hoog opgeleide vluchtelingen

Het werkloosheidsprobleem onder de hoog opgeleide vluchtelingen is bekend (Van der Ree & Afework 2000, de Gruijter 2005). Het is niet precies bekend om hoeveel mensen het gaat omdat het CWI de achtergronden van mensen niet registreert. Vluchtelingenwerk gaat uit van 5000 werkloze vluchtelingen in Rotterdam. Met de uitvoering van het Generaal Pardon komen daar naar schatting nog 2000 mensen bij. Uit landelijk onderzoek blijkt dat het percentage hoog opgeleiden onder vluchtelingen 20 tot 30% is (Tillaart), het UAF gaat uit van 10% hoger opgeleide vluchtelingen. Uitgaande van een gemiddelde van 20%, zou het in totaal om 1400 hoog opgeleide werkloze vluchtelingen gaan. Hoeveel daarvan vrouw is is lastig vast te stellen, bij het UAF constateert men een lichte oververtegenwoordiging van mannen (tussen de 54% en 60%). Bij Emplooi meldden zich in 2005 minder vrouwen dan mannen (35/65%) aan en er werden nog minder vrouwen dan mannen (21/79%) aan een baan geholpen. Het laatste percentage is een illustratie van het algemene probleem dat *vrouwelijke vluchtelingen minder profiteren van de voorzieningen die getroffen worden om aan een baan te komen door de traditionele machtsverschillen tussen mannen en vrouwen*. Een schrijnend voorbeeld daarvan is het beleid van het CWI: Als het CWI al toestemming geeft voor het volgen van een opleiding, dan gebeurt dat slechts voor 1 persoon per huishouden en, vanwege de traditionele rolverdeling, maakt daar dan bijna altijd de man gebruik van. Dit alles overziend, gaat het om naar schatting 40% van 1400 hoog opgeleide vluchtelingen, dat komt neer op ongeveer 600 vrouwen.

c. Huwelijksmigranten met hoge opleiding

Het probleem van de vrouwelijke huwelijksmigranten is nog nauwelijks opgemerkt (Van der Zwaard 2007). Hoe groot het aantal werkloze hoog opgeleide huwelijksmigranten is, is niet exact bekend. Wel bekend is dat er de laatste 15 jaar ongeveer 3000 vrouwen uit Europese en andere ‘westerse’ landen naar Rotterdam kwamen om te trouwen (COS). Landelijk vindt ongeveer 50% van deze categorie vrouwen na een aantal jaren werk (CPS). In Rotterdam zijn dus nog circa 1500 vrouwen werkloos. Hoeveel van deze vrouwen hoog opgeleid zijn, weten we niet, maar de kans is groot dat het percentage hoger is dan het percentage hoog opgeleide vrouwen onder ‘autochtone’ Nederlandse vrouwen. De relaties die ontstaan met Nederlandse mannen komen tot stand via internationale studentenuitwisseling, door uitzending van gekwalificeerde werknemers naar het buitenland, tijdens vakanties en via internationale relatiebureaus. Bekend is dat zich met name onder Oosteuropese huwelijksmigranten nogal wat hoog opgeleide vrouwen bevinden. We gaan er van uit dat twee derde van de groep werkloze huwelijksmigranten een hogere opleiding heeft genoten. Het is voorspelbaar dat bij deze vrouwen hetzelfde aan de hand is als bij vluchtelingen: hoe hoger opgeleid hoe minder kans op een baan, in ieder geval een baan die enigszins overeenkomt met hun opleidings- en werkniveau.

Alles bij elkaar telt Rotterdam vermoedelijk rond de 1600 hoog opgeleide immigranten- en vluchtelingenvrouwen zonder baan. Veelal vrouwen die niet alleen hoger onderwijs hebben gevolgd, maar ook in het land van herkomst werkervaring hebben opgedaan.

Omdat de vrouwelijke huwelijksmigranten op het gebied van ontwikkelingskansen met min of meer dezelfde problemen kampt als de vluchtelingen met een hoge opleiding, kan deze groep samen genomen worden. Het gaat bij de huwelijksmigranten tenslotte om een niet onaanzienlijk aantal en is het een volkomen vergeten groep vrouwen die – vanwege hun hoge opleiding en in veel gevallen werkervaring – succes op de arbeidsmarkt kan boeken.

Bestaande voorzieningen en beleidsontwikkelingen

Voor de vluchtelingen zijn er een aantal sympathieke werkbemiddelingsprojecten: landelijk zijn dat Job Support en Emplooi. In Rotterdam de ‘beursvloeren’ van MORE. Eind 2005 ging landelijk het Grote Banen Offensief voor vluchtelingen van start. In Rotterdam is dit project sinds oktober 2006 operatief. Omdat de projecten voor 90% draaien op vrijwilligerswerk, zijn de streefdoelen bescheiden. Het Rotterdamse streefdoel voor het Grote Banen Initiatief is 200 intakes per jaar, waarvan 10% (= 20 personen) moet doorstromen naar werk. Het zal duidelijk zijn dat dit tempo niet echt zoden aan de dijk zet. Het grootste probleem voor deze projecten is dat er onvoldoende zicht is op de arbeidsmarkt. De vrijwillige, veelal gepensioneerde, ambassadeurs uit het bedrijfsleven die zich inzetten om in hun netwerk te lobbyen voor arbeidsplaatsen, zijn ideale ‘kruiwagens’. Maar ze hebben allemaal individueel zicht op een klein stukje van de arbeidsmarkt. Hun kennis is niet gebundeld en nauwelijks inzichtelijk voor de vluchtelingenorganisaties die de kandidaten moeten aanleveren. Daardoor kan er (bv. met bijscholingen) niet worden ingespeeld op de behoefte op de arbeidsmarkt of systematisch werk worden gemaakt van werkervaringsplaatsen, stages en duale leertrajecten. Voor het CWI is de sector van hoog gekwalificeerd werk onbekend terrein. Voor zover het CWI zich actief opstelt in het zoeken van arbeidsplaatsen, profiteren de hoogopgeleiden daar niet van.

Vanuit den Haag is het probleem van de werkeloosheid onder hoger opgeleide vluchtelingen onderkend. De staatssecretaris van SZW reageerde in december 2006 op een motie waarin werd gevraagd om *’de erkenning van diploma’s en elders verworven competenties (EVC) voor*

toegelaten hoger opgeleide vluchtelingen te versnellen, en in overleg met gemeenten en instellingen voor hoger onderwijs het perspectief voor deze groep op werk te verbeteren via korte en gerichte taal- en opleidingstrajecten. (AM/AMI/06/102293). De staatssecretaris heeft samen met de VNG gemeenten verzocht vluchtelingen met behoud van uitkering opleidingen te laten volgen. Ook heeft hij het UAF gevraagd om - in overleg met de onderwijsinstellingen - met een voorstel te komen hoe het perspectief voor de hoger opgeleide vluchtelingen op werk via korte en gerichte taal- en opleidingstrajecten te verbeteren. Dit voorstel van het UAF is nu goedgekeurd door het Ministerie. Het wachten is nog op de beschikking waarin de middelen worden toegekend.

In het voorstel van het UAF ligt de nadruk op vluchtelingen met een hogere opleiding die ouder zijn dan 30 jaar, nog niet goed Nederlands spreken en door de lange asielprocedure geruime tijd niet gewerkt hebben. Het UAF wil zowel regionaal als sectoraal te werk gaan: per regio taalonderwijs laten aanbieden dat is toegesneden op hoger opgeleiden en hen voldoende taalvaardig maakt; per sector (zoals techniek, management, gezondheidszorg) mensen bij elkaar te brengen om in korte trajecten vaktaal te leren, op hun sector gerichte vaardigheden te ontwikkelen en stage begeleiding te krijgen. In het plan krijgt het CWI een belangrijke rol in het ontwikkelen van een banenoffensief voor deze groep hoog opgeleiden. Ook het UAF beveelt het behouden van de uitkering aan. Het plan is nog in discussie op het ministerie, maar omdat een aanzienlijk deel van de mensen waar het om gaat ook onder het Generaal Pardon valt, is te verwachten dat er binnen afzienbare tijd een beslissing zal vallen.

Aanbevelingen

Het plan van het UAF lijkt de ingrediënten in zich te hebben voor de specifieke behoeften van hoger opgeleide vluchtelingen en huwelijksmigranten. Taalcursussen, beroepstrajecten, stages, schakelcursussen, zullen met name effectief zijn als er aandacht is voor wat de individuele deelnemers aan deze programma's nodig hebben. Die behoeften zijn voor mannen en vrouwen niet altijd hetzelfde. *'Gendergevoeligheid' in het aanbod is een voorwaarde voor vrouwelijke nieuwkomers om succesvol aan de programma's te kunnen deelnemen.*

- a. Aansluiten bij de plannen van het UAF voor hoger opgeleide vluchtelingen. Rotterdam zal zich kunnen onderscheiden door een invulling te geven aan de UAF plannen met speciale aandacht voor vrouwelijke hoogopgeleide vluchtelingen en deze maatregelen ook ten goede te laten komen aan de hoog opgeleide huwelijksmigranten.
- b. Kinderopvang
Betaalbare kinderopvang en naschoolse opvang zijn een voorwaarde voor vrouwen met kleine kinderen om deel te kunnen nemen aan scholing en werk.
- c. Voorlichting
Werkgevers kunnen last hebben van vooroordelen. Ten aanzien van vrouwen komt stereotype denken regelmatig voor en zeker wanneer het vrouwelijke nieuwkomers betreft. Hoogopgeleide vrouwelijke vluchtelingen en migranten lopen bijvoorbeeld aan tegen de vooronderstelling dat 'allochtone vrouwen allemaal laag opgeleid zijn en ongeschikt zijn aan hun man.' Voorlichting aan werkgevers is daarom belangrijk.

- d. Sollicitatietraining
Uit onderzoek onder hoog opgeleide allochtonen blijkt dat migranten zich bij het solliciteren minder assertief opstellen en een bescheidener indruk maken dan Nederlandse sollicitanten.(RWI). Daardoor loopt een sollicitatie vaak op een mislukking uit. Met sollicitatietrainingen kan de zelfpresentatie van vluchtelingen en immigranten verbeterd worden.
- e. Behoud van uitkering
Vluchtelingen zijn over het algemeen hoog gemotiveerd om te gaan werken, zich nuttig te maken en op eigen benen te staan. Zeker na vele jaren wachten in de asielpcedure hebben velen grote behoefte om eindelijk aan de slag te gaan. Door de uitkeringsperiode te kort te maken en ze te snel aan het werk te laten gaan, wordt het hoog opgeleiden onmogelijk gemaakt de noodzakelijke voorbereidingen te treffen om hun oorspronkelijke beroep te gaan uitoefenen.
- f. Huwelijksmigranten er bij betrekken
Huwelijksmigranten hebben meestal geen uitkering. Zij voelen daardoor niet de hete adem in hun nek van de uitkeringsinstantie voor de kortste weg naar werk. Aan de andere kant heeft dat tot gevolg dat zij als Niet Uitkerings Gerechtigden (NUGer) buiten allerlei werktoeleidings regelingen vallen. Er moet op gelet worden om de groep hoog opgeleide huwelijkmigranten bij de voorgestelde regelingen te betrekken.
- g. Expertise voor CWI's
Bij voorstellen voor arbeidsparticipatie voor deze groepen wordt het CWI als de verantwoordelijke instantie genoemd die zich meer met de hoogopgeleiden moet gaan bezig houden. Tot nu toe ontbreekt het de CWI's aan expertise om dit te doen. Wanneer zij zich in de toekomst wel met werktoeleidingsregelingen voor hoogopgeleiden moeten gaan bezig houden, zal die specifieke deskundigheid binnen de CWI's ontwikkeld moeten worden.
- h. Initiatieven bundelen
In de loop van ons onderzoek is het ons opgevallen hoeveel verschillende losse initiatieven er op dit moment bestaan. Wanneer het Rotterdam ernst is om hoger opgeleide vrouwelijke vluchtelingen en huwelijksmigranten daadwerkelijk aan het werk te krijgen, dan moeten deze initiatieven meer gebundeld worden en moet de gemeente het niet allemaal over laten aan allerlei (goedwillende) groepen, maar zelf ook verantwoordelijkheid nemen.
- i. Opleidingen op hun maatschappelijke verantwoordelijkheid aanspreken
Omdat de Rotterdamse hogeschole nauwelijks toegesneden onderwijsaanbod voor deze nieuwkomers heeft, staan ze voor de onmogelijke keuze om hun opleiding helemaal over te doen, ver onder hun niveau te gaan werken of een ander vak te kiezen. De gemeente zou de hogeschole hierop moeten aanspreken; om te beginnen de opleidingen in de zorgsector.

Streefcijfers

Omvang groep: 1600

Streefgetal: in vier jaar 1200 intakes voor toeleiding naar banen. 25% van de hoogopgeleide vluchtelingen en immigranten komt op de arbeidsmarkt terecht: 300.

d. Turkse en Marokkaanse tweedekansers

De arbeidsparticipatie van Turkse en Marokkaanse vrouwen is gemiddeld een stuk lager dan die van vrouwen uit andere bevolkingsgroepen. De belangrijkste oorzaken zijn: laag opleidingsniveau, opvattingen over het moederschap en de constante toestroom van nieuwe (huwelijks)migranten (SCP 2006). Binnen de groep Turkse en Marokkaanse vrouwen zijn er echter grote verschillen. De tweede generatie maakt op het gebied van opleiding en arbeidsparticipatie voor Nederland ongekend grote stappen vooruit, als je hun positie vergelijkt met die van hun ouders. Voor de leeftijdscategorie tot circa veertig jaar zitten de ontwikkelingsproblemen vooral bij de vrouwen van de tussengeneratie (de vrouwen die gedurende hun kindertijd zijn geëmigreerd) en – in nog veel sterkere mate – bij de huwelijksmigranten.

Arbeidsparticipatie vrouwelijke huwelijksmigranten (september 2003)

	In 1999 gekomen	in 2000 gekomen	in 2001 gekomen
Alle herkomstgroepen	43,1%	42,9%	35,9%
Uit Marokko	26,4	22,3	22,1
Uit Marokko/in Rotterdam	20,6	13,8	13,1
Uit Turkije	31,0	32,2	28,4
Uit Turkije/in Rotterdam	19,0	25,1	16,9
Overige niet-westerse landen	43,1	39,5	35,4
Overig niet-westers/in Rotterdam	41,2	39,5	35,4

Bron: SCP, Sociale Atlas van vrouwen uit etnische minderheden 2006

Opleidingsniveau Turkse en Marokkaanse huwelijksmigranten uit 2002

Turkse vrouwen: 40% max BO, 38% MBO+

Marokkaanse vrouwen: 58% max BO, 38% MBO

bron: SCP Rapportage Minderheden 2004

Met 38% MBO+ is het opleidingsniveau van huwelijksmigranten hoger dan (Turks) of hetzelfde als (Marokkaans) de vrouwen van de tussengeneratie, maar lager dan Turkse en Marokkaanse vrouwen van de tweedegeneratie. Desondanks is de arbeidsparticipatie in deze groep vrouwen laag, en in Rotterdam nog veel lager dan het Nederlandse gemiddelde, namelijk 20,6 (Marokkaans) en 19% (Turks).

De lage arbeidsparticipatie van Turkse en Marokkaanse huwelijksmigranten heeft onder andere te maken met hun immigratiegeschiedenis. Omdat ze tamelijk jong trouwden, hebben de meeste vrouwen nog geen beroepsopleiding gevolgd of werkervaring opgedaan als ze in Nederland arriveren. Eenmaal in Nederland kregen ze vrij snel kinderen, werden taallessen tussentijds afgebroken en werd de stap naar opleiding en werk jarenlang uitgesteld.

Uiteindelijk worden ze doelgroep van het oudkomersbeleid. Als moeder zonder uitkering krijgen ze doorgaans een inburgeringsprogramma voor 'opvoeders' aangeboden. In die programma's werd *tot nu toe weinig onderscheid gemaakt naar opleidingsniveau en weinig*

aandacht besteed aan (latente) ambities richting opleiding en werk. Dat is voor de vrouwen zelf en voor Rotterdam een gemiste kans.

Dat is niet alleen onze conclusie. Ook in de Rotterdamse oudkomers-pilot van het Ministerie van Justitie is geconstateerd dat door de heterogene samenstelling van de oudkomersgroepen de groep met de meeste mogelijkheden tekort komt en daardoor veel talent verloren gaat. Dat betreft minimaal de 38% van de vrouwelijke huwelijksmigranten met een middelbare opleiding (waaronder nogal wat vrouwen die een diploma op havo/vwo-niveau hebben, of net niet). Daarnaast zit er onder de laag opgeleide vrouwen een onbekend aantal vrouwen die door hun levensomstandigheden in het land van herkomst onderwijskansen hebben gemist. Deze talentvolle vrouwen zijn vaak actief als vrijwilliger op school en in de buurt, maar niemand spreekt hen meer aan op hun ambities en ontwikkelingsmogelijkheden. Het beste wat hen kan (kon) overkomen is het aanbod van een gesubsidieerde baan in onderwijs of welzijnswerk. Maar waarom zouden deze vrouwen allemaal peuterleidster en klasse-assistente willen worden?

De meeste vrouwen krijgen twee/drie kinderen. Als de jongste naar school gaat, beginnen veel vrouwen opnieuw over hun situatie en toekomst na te denken. Het is het ideale moment voor een tweede kans. Twintig jaar geleden zouden we hen 'herintreedsters' noemen en zouden we hen doorverwijzen naar de moeder-mavo, de vrouw-en-werk-winkel en de vrouwenvakschool. Door deze nieuwe groep potentiële herintreedsters meer ontwikkelingskansen te bieden, wordt voorkomen dat deze vrouwen blijven hangen in een perspectiefloos huisvrouwenbestaan en de huisartsen alsmaar meer antidepressiva voorschrijven en de GGD nog meer depressiegroepen moet aanbieden. Deze vrouwen kunnen voor een grotere groep 'oudkomers' bovendien voortrekkers en rolmodellen en belangrijk sociaal kapitaal worden.

Bestaande beleidsontwikkelingen

Vanaf januari 2007 is iedereen inburgeringsplichtig die niet minimaal acht jaar gedurende de leerplichtige periode in Nederland verbleef en niet de Nederlandse (of een andere Europese) nationaliteit bezit. In Rotterdam moeten alle potentiële inburgeraars naar het Centrale Inburgeringsloket. Van daaruit worden ze doorgestuurd naar onafhankelijke toetsingsbureaus voor een taal-leertoets. Sinds maart 2007 wordt behalve de beheersing van de Nederlandse taal ook het leervermogen van de potentiële inburgeraar getoetst. Dat biedt mogelijkheden om vrouwen met extra potenties als aparte groep te onderscheiden, maar dat heeft natuurlijk alleen maar zin als er ook een aangepast aanbod wordt gedaan. De gemeente is net klaar met de aanbesteding van trajecten. Tot nu toe werd er onderscheid gemaakt tussen aanbod voor 'werklozen/uitkeringsgerechtigden' en 'opvoeders' alsof dat twee elkaar uitsluitende categorieën zouden zijn. De eerste groep wordt de kortste weg naar werk opgeleid en de tweede groep krijgt een combinatie van taallessen en opvoedingsvoorlichting. In beide gevallen ging het niet of nauwelijks over talentontwikkeling en sociale mobiliteit.

Door het spiksplinternieuwe uitvoeringsprogramma Inburgering en Educatie 2007-2010, Meedoen door Taal, is dat veranderd. Dat programma biedt diverse momenten en mogelijkheden om talentvolle tweedekansers te ondersteunen bij de ontwikkeling van hun talenten en beroepsperspectieven.

1. bij de formulering van een trajectplan na afname van de taal-leer-toets

2. bij de invulling/doelstelling van het participatie-onderdeel van het inburgeringsprogramma. Als participatie-varianten zijn nu geformuleerd: aantoonbare activiteiten op de school van de kinderen, ander vrijwilligerswerk, doorstroming naar een opleiding, duale trajecten of werk.
3. vervolgttrajecten zoals trajecten om het onderwijsniveau te verbeteren, eventueel gecombineerd met vakken uit het beroepsonderwijs, schakeltrajecten naar opleidingen en geïntegreerde trajecten (educatieve, beroepsgerichte trajecten).

De Turkse en Marokkaanse tweedekansers zouden dus kunnen profiteren van het toegenomen maatwerk in het inburgeringsprogramma en de aanvullende educatieve programma's in het kader van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs.

Daarnaast (of als onderdeel van een bestaand traject) is aanbod nodig dat vrouwen helpt om hun gebrek aan zelfvertrouwen te overwinnen en hun oude ambities weer terug te halen. Als daar geen aandacht aan besteed wordt, dan zullen zij na het inburgeringsprogramma gewoon doorgaan met het vrijwilligerswerk en de activiteiten op de school van hun kinderen. Meer in het algemeen is het dus nodig dat van de cursusaanbieders gevraagd wordt om ervoor te zorgen dat deze vrouwen ook op participatiegebied een stapje verder doen dan zij nu al zijn. De gemeente heeft aan de aanbieders gevraagd om homogene groepen samen te stellen. Er wordt momenteel al geëxperimenteerd met een speciaal aanbod voor vrouwen die vanwege een lage opleiding en/of andere redenen weinig vooruitkomen met de Nederlandse taal en zelfredzaamheidseisen (de zgn PAVEM-pilot). Om de talentvolle tweedekansers echt een kans te geven, zou er ook aangepast aanbod ontwikkeld moeten worden voor de oudkomers/vrouwen die bovengemiddelde leercapaciteiten hebben. En zouden er extra prestatie-eisen aan de aanbieders moeten worden gesteld.

Daarmee zou Rotterdam aansluiten bij het voornemen van de regering Balkenende IV om 'herintreedsters' meer kansen te bieden op de arbeidsmarkt.

Omvang van de groep:

Het is voor het COS heel makkelijk om exacte cijfers over de aantallen huwelijksmigranten van de afgelopen vijftien jaar te geven. Als indicatie gebruiken we de cijfers die zij eerder publiceerden.

Vrouwelijke huwelijksmigranten in Rdam, 1990-2002

Uit Turkije: 3.795, uit Marokko: 2.570. Totaal: 6.365 vrouwen.

Over een periode van 15 jaar zouden dat circa 8.000 vrouwen zijn.

Uitgaande van 38% MBO+ers komen we uit op ruim 3000 tweedekansers met extra potenties.

Daarnaast kwamen de afgelopen vijftien jaar nog ongeveer 5.000 huwelijksmigranten uit Suriname en overige niet-westerse landen naar Nederland; en behoort minstens een deel van de tussengeneratie vrouwen tot de inburgeringsplichtigen of inburgeringsbehoefigen. Het is onmogelijk in te schatten wat het aandeel vrouwen met bovengemiddeld leervermogen in deze groepen is, maar dat komt via de inburgeringstoets vanzelf naar voren.

Aanbevelingen

variëaties en aanvullingen op Meedoen Door Taal

- werving met extra oog voor talentvolle tweedekansers

De gemeente heeft ervoor gekozen om de aanbieders zelf te laten werven omdat zij al de benodigde netwerken daarvoor hebben. Traditiegetrouw zou dat kunnen leiden tot heterogene buurtgroepen van Turkse en Marokkaanse vrouwen. Meer kansen voor talentvolle tweedekansers houdt in dat in de werving al aandacht wordt besteed aan verschillen tussen vrouwen. De welzijnswerkers, zelforganisaties, ambassadeurs en alle andere intermediairs die bij de werving en voorlichting betrokken zijn, zouden meer gespitst moeten zijn op de verschillende mogelijkheden en ambities van vrouwen. Hun opdracht is niet alleen om de ‘moeilijk bereikbare groepen’ te bereiken, maar ook om ervoor zorgen dat de talentvolle vrouwen op de goede plek terechtkomen; ook als dat buiten de wijk is. Zij zitten in de positie om vrouwen ervan te overtuigen dat de dichtstbijzijnde cursus voor hen misschien niet de geschiktste cursus is. Zij zorgen er daarmee tevens voor dat het resultaat van het inburgeringsbeleid aanzienlijk groter wordt.

a. Speciaal aanbod voor vrouwen met extra potenties

Met de toets wordt nu vooral bepaald in hoeveel tijd de inburgeraar klaargestoomd kan worden voor het inburgeringsexamen. Daarnaast wordt de taal aangeboden in een relevante context: voor de een is dat werk en voor de ander opvoeding, de gezinssituatie of ‘de wijk’. Bij de vrouwelijke huwelijksmigranten met extra potenties zou oriëntatie op opleiding en werk, de arbeid-zorg-combinatie en verkenning van de wereld buiten de wijk centraal moeten staan.

b. Consultatie en stimulatie

Na de taal-leertoets doet de cursusaanbieder een voorstel voor een traject. Dan heeft de cursist twee weken de tijd om daar een beslissing over te nemen. Om ervoor te zorgen dat deze vrouwen niet te laag insteken, zouden ze in die periode terecht moeten kunnen bij een expert die de belemmeringen en onzekerheden van deze groep vrouwen goed kent. Dat is een misschien een taak voor Dona Daria.

c. Inburgering en empowerment.

In de eerste jaren van hun verblijf zijn veel van deze vrouwen hun ambities en hun zelfvertrouwen kwijt geraakt (Van der Zwaard 2007). Daarom zou het inburgeringsprogramma aangevuld moeten worden met lesaanbod dat gericht is op ‘empowerment’, het vergroten van het zelfvertrouwen, de ontwikkeling van een eigen toekomstplan en oriëntatie op de opleidings- en arbeidsmarkt. Daarbij kan gebruik gemaakt worden van het inburgeringsmoduul dat door SCALA ontwikkeld is.

d. Meer overstapmogelijkheden

In het verleden was het niet mogelijk (of heel moeilijk) om tussentijds over te stappen naar een andere cursus nadat gebleken was dat het aanbod niet (meer) aansloot bij de behoeftes en ambities. Ervan uitgaande dat een deel van deze vrouwen tijd nodig heeft om zichzelf weer te gaan zien als vrouw met talenten en mogelijkheden, moet de mogelijkheid van overstappen (bv van een buurtcursus naar een centralere ambitieuzere cursus) worden ingebouwd.

e. coaching

Daarnaast is het nodig om deze vrouwen een persoonlijke coaching te geven. Het ontbreken daarvan was een van de grote klachten over het oude inburgeringsaanbod voor nieuwkomers en oudkomers. Dat betekent dus dat de gemeente haar inburgeringstaak zwaarder zou moeten opvatten dan 'informereren, faciliteren en handhaven'. Wij zijn niet de eersten en enigen die dat constateren en voorstellen.

f. Vervolgaanbod

Na het behalen van het inburgeringsexamen worden aan deze vrouwen in het kader van de WEB-gelden schakelcursussen richting beroepsopleidingen aangeboden.

g. Toeleiding naar werk of duale trajecten

Gezien hun leeftijd zijn deze vrouwen gebaat bij een snelle toeleiding naar werk gecombineerd met opleiding.

Streefcijfers

Streefgetallen voor periode van drie jaar

Aangepast inburgeringsaanbod voor 500 (Turkse en Marokkaanse) vrouwen met extra potenties. Doorstroming naar schakelcursussen en opleiding/werktrajecten: 300.

Nawoord

Bij alle genoemde voorstellen zou de vraag gesteld kunnen worden: en de mannen dan!? Dat is terecht, want er zijn ook arme, werkloze middelbare mannen, werkloze mannelijke hoog opgeleide vluchtelingen en mannelijke huwelijksmigranten die al jaren ver onder hun niveau werken. Deze reactie is tegelijkertijd onterecht omdat er bij de mannen en vrouwen zelf, in het bedrijfsleven en in onze samenleving als geheel allerlei mechanismes en machtsverhoudingen spelen waardoor vrouwen extra in hun ontwikkeling geremd worden. Daardoor profiteren vrouwen minder van het reïntegratiebeleid, het inburgeringsbeleid en extraatjes in het kader van de Wet Werk en Bijstand. De cijfers spreken voor zich. Daardoor blijft ook het (zelf)beeld bestaan dat vrouwen in de eerste plaats ‘opvoeder’ zijn en dat hun sociale mobiliteit afhankelijk is van de ontwikkelingskansen van hun man. De huidige Minister van Emancipatiezaken heeft terecht afstand genomen van het standpunt van zijn voorganger dat autochtone Nederlandse vrouwen uitgeëmancipeerd zijn en dat er enkel nog wat ontwikkelingswerk nodig is voor de allochtone, lees ‘islamitische’, vrouwen. Rotterdam moet daar actief op inspelen en de voornemens van het programma sociaal vertalen naar de verschillende posities van mannen en vrouwen, gevestigden en nieuwkomers. Niet omdat vrouwen zielig en onderdrukt zijn, maar omdat ze meer talenten en potenties hebben dan er nu uitkomt. En omdat Rotterdam daarvan kan profiteren. In de *Economische Verkenningen Rotterdam 2006* wordt geconcludeerd dat er geen mismatch is tussen de vraag en het aanbod op de Rotterdamse arbeidsmarkt, maar dat er sprake is van een kloof. Wij zijn van mening dat dat ook een kwestie van perceptie is. Er is in Rotterdam veel meer talent en capaciteiten aanwezig dan uit de arbeidsmarkt cijfers blijkt. Mensen, en met name vrouwen, worden hier ook kansarm gemaakt of gehouden. Daar kan emancipatiebeleid, als onderdeel van sociaal beleid, wat aan doen. We hebben dat uitgelegd voor drie verschillende groepen. We eindigen met een aantal maatregelen die voor alle groepen/vrouwen nodig zijn.

Aanbevelingen

- Ontwikkeling van systeem van Elders Verworven Competenties

Veel vrouwen en bijna alle immigranten en vluchtelingen zouden erbij gebaat zijn als hun kennis, ervaringen en kwaliteiten erkend, zichtbaar gemaakt en gewaardeerd zouden worden via een EVC-systeem. Dat is goed voor hun zelfvertrouwen, daardoor wordt duidelijk waar hun scholingsbehoeftes liggen en daardoor kunnen zij zich duidelijker op de arbeidsmarkt presenteren.

- Meer opleidingsmogelijkheden

De Erasmusuniversiteit en de hogescholen in Rotterdam zouden op hun verantwoordelijkheid moeten worden aangesproken om aangepaste opleidingen te maken voor hoog opgeleide immigranten en vluchtelingen. De gelden in het kader van de Wet Educatie en Beroepsopleiding moeten ook in de kansrijke vrouwen geïnvesteerd worden. Daarbij zou speciaal aandacht besteed moeten worden aan de beroepen en werksectoren waarin vrouwen verhoudingsgewijs meer kennis en ervaring hebben.

- Databank voor hoger opgeleide vrouwen/immigranten/vluchtelingen

Iedereen weet dat banen op dat niveau niet via advertenties of het CWI verdeeld worden. Vluchtelingenwerk en UAF maken niet voor niets gebruik van gepensioneerde captains of industry om ingangen te creëren. En elke keer zet er weer iemand een netwerk op. In de praktijk hebben zelfs de beroepskrachten weinig overzicht over het geheel. Alle initiatieven

op dit gebied zouden een keer bij elkaar moeten worden gevoegd tot een toegankelijk en goed beheerd data- en contactensysteem.

- Actieve benadering van het bedrijfsleven

Elke keer blijkt weer uit onderzoek dat de managers en personeelsfunctionarissen van bedrijven de aanvulling van hun personeel voor het grootste deel zoeken en vinden in bekende kringen. Uit gemakzucht en omdat men de maatschappelijke urgentie niet inziet van diversiteitsbeleid. Dit probleem kan niet vanachter het bureau of door overleg met brancheorganisaties worden opgelost. De enige oplossing daarvoor is een actieve benadering van het bedrijfsleven. Erop af dus. Niet alleen voor jongeren, ook voor vrouwen, immigranten en vluchtelingen.

- Openingen maken voor werkervaringsbanen, participatiebanen...

Uit Rotterdams onderzoek van reïntegratietrajecten blijkt dat reïntegratie via werkervaringsbanen veruit het meeste succes heeft. Dat is in het algemeen zo, maar dat is in het bijzonder waar voor groepen met weinig ervaring in het Nederlandse bedrijfsleven, zoals vrouwen, immigranten en vluchtelingen. De staatssecretaris is nog bezig een voorstel voor participatiebanen uit te denken. Rotterdam moet hem daarvoor ideeën leveren.

- Alternatieve ontwikkelingswegen: ZZP en ondernemerschap

In het kader van de Economische Kansenzones kunnen vrouwen ondersteund worden in het uitdenken en ontwikkelen van plannen om als ZZPer of ondernemer een eigen bestaan op te bouwen. De ervaringen van het project *Women & Work in Action* in Amsterdam leren dat het organiseren van vrouwengroepen hierin zeer ondersteunend kunnen zijn. De Kamer van Koophandel kan haar MentorRaad inzetten. Een half jaar versoepeling van het bijstandsregiem is uiteraard niet genoeg om een onderneming tot bloei te laten komen.

- Een beurzenfonds

Opleidingen kosten geld en het recht op studiefinanciering stopt bij de leeftijd van dertig jaar. Als er in een gezin om financiële of andere redenen gekozen moet worden, gaat het geld voor een opleiding vaak eerst naar de man. Een beurzenfonds voor tweedekansers, onderhouden door particulieren en het bedrijfsleven, zou voor veel vrouwen een belangrijke steun in de rug zijn.

- Emancipatie-infrastructuur en deskundigheid

Door de misvatting dat Nederlandse vrouwen uitgeëmancipeerd waren, zijn er veel instellingen en deskundigheid verdwenen die zeer van pas zouden komen om dit talentontwikkelingsplan te realiseren. (vrouw-en-werkwinkel, vrouwenvak scholen, emancipatiewerksters in het welzijnswerk, moedermavo's, een centrale ontmoetings/discussielokatie) Er moet dus weer een nieuwe emancipatie-infrastructuur worden opgebouwd, in de wijken en centraal, die niet alleen gaat over achterstandsbestrijding maar ook over talentontwikkeling.

- Kritisch en selectief gebruik van gebiedsgerichte aanpak

Sociale mobiliteit en werkgelegenheid kunnen niet per wijk geregeld worden. In veel gevallen zullen vrouwen (en mannen) juist de wijk uit moeten om vooruit te komen. Daarom kunnen sommige van onze voorstellen wel en andere niet via de wijkactieplannen sociaal gerealiseerd worden.

- Een andere manier van kijken: zoek naar talenten

Voor de 45+er zorgt een projectgroep *Grijs Werkt* voor bijstelling van de beeldvorming over 45+ers. Ze zijn niet ziek, zielig en duur, maar ze kunnen wat betekenen voor het bedrijfsleven en de samenleving. Ze zijn belangrijk economisch, cultureel en sociaal kapitaal. Iets dergelijks is nodig als het om de groepen vrouwen gaat die wij in dit voorstel in de schijnwerpers zetten. Hun talenten en capaciteiten moeten ontdekt en ontwikkeld worden, door henzelf en door anderen. De eerste noodzakelijke stap is een andere manier van kijken naar deze vrouwen. Zoek het goud!

Bijlage 1

Geraadpleegde deskundigen:

Kees Bleichrodt, directeur UAF

Dhr Dikakus, directeur Vluchtelingenwerk Rijnmond

Wilma Gillis Burleson, directeur Legato Opleidingen, vice voorzitter KvK

Paul de Graaf, medewerker COS Rotterdam

Layla Hacene, beleidsmedewerkster Scala

Hendrika Lautenbach, CBS

Linda Leeftang, onderwijsmanager branche inburgering Albeda College

Sylvia van Luijk, JOS, afdeling educatie en inburgering

Gerda Nijssen, directeur Dona Daria

Regina Pak, Regie werk en inkomen gemeente Rotterdam

Angela Vrtarić Jovanović, Vluchtelingen Organisaties Rijnmond, opleiding en werk

Jeroen de Wildt, Secretariaat Visitatiecommissie Emancipatie

Eelco Wierda, Directie Emancipatie OCW

Joke de Wilde, consulent CMO Stimulans

Mieke de Wit, zelfstandig onderzoeker/theatermaker

Özden Yalim, oud directeur VrouwenVakschool

Sevim Yalçın, SoZaWe afdeling inburgering gemeente Rotterdam

Bijlage 2

Gebruikte literatuur

Actieplan terugdringen werkloosheid 45-plussers, Den Haag, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2006.

Berkel, R. van & A. Hekelaar, *Van bijstand naar werk: wat dan?* Rotterdam, SWA 2005.

Bijl, R.V. e.a. *Integratiekaart 2005 en 2006. De maatschappelijke integratie van migranten in de tijd gevolgd: trend en cohortanalyses*. Den Haag, CBS/WODC 2006.

Economische verkenningen Rotterdam 2006. Rotterdam, OBR 2006.

Dagevos, J. e.a. *Investeren in vermogen. Sociaal en Cultureel Rapport 2006*. Den Haag, SCP 2006.

Ergun, C. & M. Bik, *Prognose bevolkingsgroepen rotterdam 2017*. Rotterdam, COS 2003.

Gemeente Rotterdam, diverse recente beleidsnota's op het terrein van emancipatie, participatie, werk en inkomen.

Gruijter, M. de, *Kansen en belemmeringen bij maatschappelijke participatie van hoger opgeleide vrouwelijke vluchtelingen. Vooronderzoek voor het project 'Barrière of carrière?'*. Utrecht, Verwey Jonker 2005.

Hekelaar, A. e.a. *"De juiste klant op het juiste traject."* Een onderzoek naar de netto-effectiviteit van het Rotterdamse integratiebeleid voor het ontwikkelen van klantprofielen. Rotterdam, SWA 2006.

Integratie en inburgering in Rotterdam. Minderhedenmonitor 2003. Rotterdam, ISEO/COS 2004.

Keuzenkamp, S. & A. Merens (red) *Sociale atlas van vrouwen uit etnische minderheden*. Den Haag, SCP 2006.

Klein Gelting, A. *Inburgeren in Nederland. Haal je recht!* Rotterdam, Scala 2004.

Kok, L. e.a., *Kosten en baten van participatiebeleid*. Amsterdam, UvA/SEO 2007.

König, E. *Vooruit met hoogopgeleide vluchtelingen. Kansen en knelpunten op de arbeidsmarkt*. Den Haag, Kenniscentrum Grote Steden 2004.

Lautenbach, H. & C. Siermann, *Armoedeprofielen van de vier grote steden*. Den Haag, CBS 2007.

Libregts, I. & F. Moors, *Rond of rood. Een onderzoek naar de financiële positie van huishoudens met een minimuminkomen in Rotterdam*. Rotterdam, SWA 2004.

Loopbaanbrekend besef. Topvrouwen (h)erkennen, halen en houden. Rotterdam, Scala 2007.

Portegijs, W. e.a. *Emancipatiemonitor 2006. Veranderingen in leefsituatie en levensloop.* Den Haag, SCP 2006.

Ree, D. van de & S. Afework, *Ambities ... en dan? Problemen en perspectieven van hoogopgeleide vluchtelingen bij het vinden van aansluiting op de Nederlandse arbeidsmarkt.* Rotterdam, EUR 2002.

Raad voor Werk en Inkomen, *Hogeropgeleide allochtonen op de arbeidsmarkt.* 2006.

Regering Balkenende IV, *Coalitieaccord.* Den Haag, februari 2007.

SVOR, *Een uitdagend wereldaanbod voor werkgevers. Hoogopgeleide vluchtelingen en werk.* Stichting Vluchtelingenorganisaties Rijnmond 2006.

Tillaart, H. van de & J. Warmerdam, *Arbeidspotentieel en arbeidsmarktloopbanen van vluchtelingen en asielgerechtigden: een verkennend onderzoek naar ervaringen van nieuwkomers op de Nederlandse arbeidsmarkt.* Tilburg, OSA 2002.

Vluchtelingenwerk Nederland. *IntegratieBarometer 2006.*

www.kenniscentrumvc.nl

www.womenatwork.eu.org

Zwaard, J. van der, *Gelukzoekers. Vrouwelijke huwelijksmigranten in Nederland.* Amsterdam, Artemis (in productie)

Bijlage 3

Tabellen CBS Minima per wijk

Rotterdam: aandelen particuliere huishoudens met een bijstandsuitkering, een niet-westerse alloctone hoofdkostwinner en een lage inkomen in de buurten, 2004

Wijk	Bijstand als belangrijkste bron inkomen	Niet-westerse allochtoon huishouden	Laag inkomen				Eenoudergezin met minderkinderen	Paar met minderjarige kinderen	Niet-westerse allochtoon huishouden
			Totaal	Alleenstaande man	Alleenstaande vrouw	45-64 jaar			
Rotterdam	in % van huishoudens met volledig jaarinkomen								
	11	25	16	28	38	33	15	30	
Wijk 03 Delfshaven	17	49	25	37	47	34	25	33	
Wijk 10 Feijenoord	17	42	22	29	45	37	25	33	
Wijk 15 Charlois	14	31	18	24	47	39	20	32	
Wijk 08 Kralingen-Krooswijk	13	24	17	35	40	31	17	30	
Wijk 05 Noord	12	26	17	31	37	28	20	30	
Wijk 01 Stadscentrum	9	26	16	30	27	30	22	28	
Wijk 04 Overschie	9	16	12	24	47	32	10	24	
Wijk 12 IJsselmonde	10	20	12	17	36	36	12	27	
Wijk 16 Hoogvliet	8	16	11	25	35	35	6	25	
Wijk 06 Hillegersberg-Schiebroek	6	10	10	22	30	30	9	31	
Wijk 14 Prins Alexander	5	11	9	18	31	21	7	21	
Wijk 17 Hoek van Holland	2	2	9	13	25	41	7	3	
Wijk 13 Pernis	3	-	6	20	42	15	2	5	

WIJKNAAM	Aantal	Huishoudens met volledig jaarincome						bijstand
		Alleenstaande vrouwen 45-64 met laag inkomen		voornaamste bron van inkomsten		w.v.		
	x 1000	Aantal	werk	uitkering	ww	wao		
		x 1000 in % van huishoudens met laaginkomen						
Wijk 03 Delfshaven	27.4	1,5	4	84	3	7	71	
Wijk 10 Feijenoord	28.4	1,7	4	84	2	5	74	
Wijk 15 Charlois	29.0	1,6	7	86	1	5	75	
Wijk 08 Kralingen-Krooswijk	21.6	1,5	12	74	1	9	64	
Wijk 05 Noord	23.1	1,4	11	80	0	11	68	
Wijk 01 Stadscentrum	13.6	0,9	16	71	0	11	57	
Wijk 04 Overschie	7.1	0,3	4	81	0	15	62	
Wijk 12 IJsselmonde	25.9	1,3	6	77	4	8	63	
Wijk 16 Hoogvliet	14.9	0,8	6	70	0	11	55	
Wijk 06 Hillegersberg-Schiebroek	18.1	1,1	12	73	6	14	49	
Wijk 14 Prins Alexander	38.3	2,1	6	82	0	7	69	
Wijk 17 Hoek van Holland	3.9	0,2	12	51	0	14	37	
Wijk 13 Pernis	1.9	0,1	-	-	-	-	-	