

VU Research Portal

Allochtone vrouwen op de scholings- en arbeidsmarkt in Den Helder: Onderzoek naar de wensen en behoeften van Surinaamse en Antilliaanse vrouwen met betrekking tot scholing en arbeid en naar het gemeentelijke beleid ter bevordering van de arbeidsmarktposit

Nasrullah, Rahanna

2004

document version

Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication in VU Research Portal](#)

citation for published version (APA)

Nasrullah, R. (2004). *Allochtone vrouwen op de scholings- en arbeidsmarkt in Den Helder: Onderzoek naar de wensen en behoeften van Surinaamse en Antilliaanse vrouwen met betrekking tot scholing en arbeid en naar het gemeentelijke beleid ter bevordering van de arbeidsmarktposit*. (Onderzoeksrapporten Wetenschapswinkel Vrije Universiteit; No. 0404).

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

E-mail address:

vuresearchportal.ub@vu.nl

Dienst Communicatie
Wetenschapswinkel

Allochtone vrouwen op de scholings- en arbeidsmarkt in Den Helder

Onderzoek naar de wensen en behoeften van Surinaamse en Antilliaanse vrouwen met betrekking tot scholing en arbeid en naar het gemeentelijke beleid ter bevordering van de arbeidsmarktpositie van deze vrouwen



PRIMO_{nh}

Rahanna Nasrullah
27 februari 2004

Doctoraalscriptie
Rahanna Nasrullah
Vrije Universiteit Amsterdam
Faculteit der Sociale Wetenschappen
Cultuur Organisatie Management
Faculteitsbegeleider: Dr. J.B.M. Koning
In opdracht van: PRIMO nh

Contactgegevens opdrachtgever:
PRIMO nh
T 0299-418700
F 0299-418799
E informatiepunt@primo-nh.nl
W www.primo-nh.nl

Dit verslag is te bestellen door € 13,20 (incl. verzendkosten) over te maken op gironummer 732963 van de Centrale Wetenschapswinkel van de Vrije Universiteit, De Boelelaan 1091, 1081 HV Amsterdam, o.v.v. **uw volledige naam en adres en het te bestellen rapportnummer: 0404**

Voorwoord

Voor u ligt het verslag van mijn onderzoek, dat ik ter afronding van de studie 'Cultuur, Organisatie en Management' heb verricht. Dit onderzoek is een initiatief van het AVA-netwerk en uitgevoerd in opdracht van PRIMO nh. In dit rapport ziet u de weergave van mijn onderzoek naar de scholings- en beroepswensen van Surinaamse en Antilliaanse vrouwen in Den Helder en het gemeentelijk beleid ter bevordering van de arbeidsmarktpositie van deze vrouwen. Ook de hindernissen die vrouwen tegenkomen bij het vinden van scholing en werk heb ik in het rapport beschreven.

Dit onderzoek en met name het afnemen van de interviews, was een ervaring voor mij waar ik zowel van genoten als veel van geleerd heb. Ik wil graag een aantal mensen in het bijzonder bedanken die meegewerkt hebben aan het verloop en de resultaten van dit onderzoek.

In de eerste instantie bedank ik alle Surinaamse en Antilliaanse vrouwen voor hun tijd, enthousiasme en openheid over positieve en negatieve ervaringen. Vervolgens bedank ik Marlies Phann, Juani Herrera, Annelies Jansen, Josefine Kroon, Evelien Martier en de heer Purperhart voor alle informatie, steun en gastvrijheid die zij gegeven hebben tijdens het onderzoek en bij de zoektocht naar vrouwen die bereid zouden zijn om mee te werken aan een enquête en interview.

In dit kader bedank ik ook dhr. Rob Zijlstra en mevr. Hanny Oskam van de gemeente Den Helder die openhartig en met veel enthousiasme hebben meegewerkt aan de interviews.

Mijn speciale dank gaat uit naar mijn begeleider Juliëtte Koning voor haar steun, opbouwende commentaar, goede tips en bemoediging tijdens het onderzoek. Ook Marlijn Caspers voor haar stimulerende rol en inzicht tijdens de voorbereidende fase van het onderzoek. Suzanne Schuurbijs ook bedankt voor de laatste correcties.

Tot slot wil ik in het bijzonder mijn vriend Andy Nazir bedanken voor zijn emotionele ondersteuning, hij heeft altijd vertrouwen gehad in mijn slagen. Andy, bedankt voor je goede tips, het verzorgen van een mooie lay-out en je hulp wat "computergebeuren" betreft.

Rahanna Nasrullah
Almere, 27 februari 2004

Inhoudsopgave

Inleiding	7
Hoofdstuk 1 De context van het onderzoek	13
1.1 Achtergrondinformatie van Suriname en de Nederlandse Antillen	13
1.1.1 Beknopte geschiedenis van Suriname	13
1.1.2 Beknopte geschiedenis van de Nederlandse Antillen	14
1.1.3 De gezinsstructuur van de Surinaamse en de Antilliaanse vrouwen	15
1.2 Belemmerende factoren voor arbeidsdeelname van Surinaamse en Antilliaanse vrouwen in Nederland	17
Hoofdstuk 2 Theoretisch kader	21
2.1 De gebruikte theorieën	21
2.1.1 Feministische theorie	21
2.1.2 De eerste feministische golf (1870-1920)	21
2.1.3 De tweede feministische golf (1965-medio 1980)	22
2.1.4 Wat is gender?	23
2.1.5 De genderboom	23
2.1.6 Arbeid door de genderbril	24
2.1.7 Integratietheorieën	25
2.2 Bruikbaarheid van de theorieën	27
Hoofdstuk 3 Arbeidsmarktsituatie van Surinaamse en Antilliaanse vrouwen in Den Helder	29
3.1 Demografische gegevens	29
3.2 Bevolkingssamenstelling in Den Helder	29
3.3 De situatie werkzoekende Surinaamse en Antilliaanse vrouwen	29
3.4 Vraag en aanbod in de gemeente Den Helder	31
Hoofdstuk 4 Het onderzoek en de verantwoording	33
4.1 Onderzoeksstrategie	33
4.2 Onderzoekspopulatie	33
4.3 Onderzoeksinstrumenten	33
4.4 De rol van de onderzoeker	34
4.5 Verloop van het onderzoek	35
4.6 Validiteit en betrouwbaarheid	36
Hoofdstuk 5 Gemeentelijk beleid Den Helder	39
5.1 Het minderhedenbeleid	39
5.1.1 Het landelijk minderhedenbeleid	39
5.1.2 Het minderhedenbeleid in Den Helder	40
5.2 Het emancipatiebeleid	42
5.2.1 Landelijk emancipatiebeleid	42
5.2.2 Het emancipatiebeleid in Den Helder	43
5.3 Arbeidsmarktbeleid van gemeente Den Helder	44
5.4 Conclusie	47
Hoofdstuk 6 De levenssituatie van Surinaamse en Antilliaanse vrouwen in Den Helder	49
6.1 De leeftijd en de burgerlijke staat	49
6.2 De kinderen en de opvang	50
6.3 Migratieperiode	51
6.4 De talen die thuis gesproken worden	52
6.5 De beheersing van het Nederlands	53
6.6 Opleidingsniveau van de doelgroep	53
6.7 Werk en inkomen	54

6.8	Zoekstrategie	54
6.9	Het CWI en de andere instanties	55
6.10	Conclusie	55
Hoofdstuk 7	De Surinaamse en Antilliaanse vrouwen aan het woord	57
Hoofdstuk 8	Wensen en behoeften van Surinaamse en Antilliaanse vrouwen	63
8.1	De wensen op het gebied van scholing en arbeid	63
8.2	De behoeften op het gebied van scholing en arbeid	65
8.3	Belemmerende factoren bij scholing en arbeid	66
	Conclusie	71
	Aanbevelingen	81
	Literatuurlijst	83
	Bijlage 1	87
	Bijlage 2	88
	Bijlage 3	89
	Bijlage 4	95
	Figuren	
	Figuur 1. Topografische ligging van Suriname	13
	Figuur 2. Kaart van de Nederlandse Antillen	14
	Figuur 3. Een illustratie van de genderboom	23
	Figuur 4. Schematische voorstelling van de sociale integratie.	26
	Tabellen	
	Tabel 3.1 Bevolkingssamenstelling van Surinamers en Antillianen in Den Helder naar leeftijd, 1-1-2003	29
	Tabel 3.2 Aantal werkzoekende Surinaamse en Antilliaanse vrouwen naar leeftijd in Den Helder, in vergelijking met autochtone vrouwen, 1-1-2003	30
	Tabel 3.3 Niet werkende werkzoekende Surinaamse en Antilliaanse vrouwen in vergelijking met autochtone vrouwen naar opleidingsniveau.	30
	Tabel 3.4 Overzicht werkloosheidsduur van niet-werkende Surinaamse en Antilliaanse vrouwen in vergelijking met autochtone vrouwen	31
	Tabel 3.5 Ingeschreven Surinaamse en Antilliaanse vrouwen bij CWI te Den Helder naar beroepsgroep in absolute getallen	31
	Tabel 6.1 De leeftijd van de onderzocht vrouwen uitgedrukt in aantallen en percentages	49
	Tabel 6.2 Vrouwen en burgerlijke staat	50
	Tabel 6.3 Kinderaantal onder de vrouwen	50
	Tabel 6.4 Vrouwen en soorten kinderopvang	51
	Tabel 6.5 Periode van migratie naar Nederland	52
	Tabel 6.6 De gesproken talen onder de vrouwen	52
	Tabel 6.7 Opleiding en vrouwen	53
	Tabel 6.8 De voornaamste inkomstenbron van de vrouwen	54
	Tabel 6.9 Vrouwen en hun zoekgedrag	54

Inleiding

"De werkloosheid onder niet-westerse allochtonen is vorig jaar licht toegenomen. Daarmee is een einde gekomen aan de dalende trend van de werkloosheid in die groep van de bevolking, meldt het CBS. Onder de niet-westerse allochtonen groeide de werkloosheid in 2002 met 1 procentpunt tot 10 procent." (Algemeen Dagblad, 11 maart 2003)

Uit bovenstaand citaat in het Algemeen Dagblad blijkt dat de werkloosheid onder allochtonen in 2002 licht is toegenomen. Dit in tegenstelling tot de jaren ervoor, waarin de werkloosheid onder allochtonen juist aan het dalen was. Deze cijfers zijn niet specifiek voor allochtone vrouwen. De werkloosheid onder allochtone vrouwen is velen maal hoger dan onder autochtone vrouwen.

In 1993 verscheen een rapport "Uitlichten voor actie", een onderzoek naar de arbeidsmarktpositie van allochtone vrouwen in Noord-Holland (Lamers 1993). Uit dit rapport kwam naar voren dat er aanhoudende werkloosheid heerst onder allochtone vrouwen. Zo is de kans op blijvende werkloosheid bij allochtone vrouwen vijf keer zo groot als bij autochtone vrouwen. Er zijn een aantal belemmeringen waardoor allochtone vrouwen nauwelijks instromen op de arbeidsmarkt. Als oorzaken worden in het rapport enerzijds de negatieve beeldvorming en discriminatie bij werkgevers, arbeidsvoorziening en scholingsinstellingen genoemd en anderzijds het gegeven dat allochtone vrouwen beschikken over een gemiddeld lager opleidingsniveau, de Nederlandse taal slechter beheersen, een informatieachterstand hebben en een gebrek aan mogelijkheden voor kinderopvang ervaren.

De opdrachtgever van het onderzoek is het Provinciaal Instituut voor Maatschappelijke Ontwikkeling (in het vervolg PRIMO nh). PRIMO nh is een instituut dat in januari 2003 is ontstaan door een fusie tussen Maatschappelijke en Culturele Ontwikkelingen (IMCO) en het Noord-Hollands Participatie Instituut (NPI). De ongeveer negentig medewerkers van PRIMO nh werken vanuit één locatie, te weten Purmerend. Met het project AVA (Allochtone Vrouwen op de Arbeidsmarkt), dat in september 1990 van start is gegaan, levert PRIMO nh een bijdrage om allochtone vrouwen te helpen op de arbeidsmarkt. Om dit doel te kunnen bewerkstelligen heeft het AVA-project besloten om in samenwerking met zelforganisaties, Buitenlandse Vrouwen Centra, gemeenten, beroepskrachten en werkgevers in negen regio's netwerken te ontwikkelen. De AVA-netwerken functioneren nu in Zaanstad, Den Helder, Alkmaar, Hilversum en Haarlemmermeer. De doelgroepen van het AVA-netwerk zijn: Turkse, Marokkaanse, Spaanse, Surinaamse en Antilliaanse vrouwen. Binnen het AVA-netwerk worden activiteiten ontwikkeld, gericht op wensen en behoeften van allochtone vrouwen en verbetering van de arbeidsmarktpositie van deze vrouwen in de eigen regio. Daartoe behoren kadertrainingen, voorlichtingsbijeenkomsten, studiedagen, oriëntatie- en schakelcursussen en een taaltraject. In samenwerking met de Anna Polakschool worden onderwijs- en scholingstrajecten ontwikkeld en uitgevoerd.

Maatschappelijke relevantie

Aangezien de positie van de minderheden op de arbeidsmarkt verbeterd moet worden, is in het verleden door het AVA-netwerk van Hilversum en IJmond onderzoek gedaan naar de arbeidsmarktparticipatie van allochtone vrouwen in de eigen regio. Het AVA-netwerk in Den Helder wil graag een onderzoek naar de wensen en behoeften van allochtone vrouwen met betrekking tot de arbeidsmarktparticipatie enerzijds en de knelpunten waardoor diverse instellingen deze allochtone vrouwen niet kunnen bereiken anderzijds. Den Helder is een gemeente waar mensen met wel veertig

nationaliteiten wonen en wordt gekenmerkt door een laag werk- en scholingsaanbod. De grootste etnische groepen zijn van Surinaamse en Antilliaanse afkomst. De maatschappelijke relevantie van dit onderzoek is gelegen in het verschaffen van inzicht in de positie van allochtone vrouwen op de arbeids- en scholingsmarkt in Den Helder. Mogelijk kan het onderzoek inzichten opleveren die omgezet kunnen worden in beleidsaanbevelingen voor de gemeente Den Helder en de diverse opleiding- en arbeidsinstanties.

Wetenschappelijke relevantie

Volgens de literatuur is er veel onderzoek gedaan naar de factoren van zowel de aanbodzijde als van de vraagzijde met betrekking tot de arbeidsdeelname van allochtone vrouwen. Zo is in de Sociale Atlas van de vrouw, deel drie, de arbeidsdeelname van allochtone vrouwen in Nederland voor het eerst systematisch in kaart gebracht (Hooghiemstra en Niphuis-Nell 1995). Daaruit kwamen de volgende aanbodfactoren van allochtone vrouwen naar voren die van invloed zijn op arbeidsdeelname: gemiddeld opleidingsniveau, specifieke situatie van het huishouden en de migratiegeschiedenis. Ook factoren van de vraagzijde van de werkgevers spelen een belangrijke rol voor de arbeidsdeelname van allochtone vrouwen. Uit een rapport over minderheden (2001) kwam naar voren dat werkgevers nauwelijks in aanraking komen met het allochtone arbeidsaanbod. Werkgevers maken relatief weinig gebruik van arbeidsbureaus voor het vinden van werknemers. Zij raadplegen eerder eigen en informele kanalen. Ook blijkt uit een rapport van ENOVA (2001:21) dat het bestaande wervings- en selectiebeleid dat door werkgevers gebruikt wordt bij sollicitatieprocedures, niet aansluit bij de kennis, ervaring en vaardigheden van allochtone vrouwen. Daarnaast zijn werkgevers vaak niet bekend met de kwalificaties van opleidingen genoten in het buitenland. Ook als de diploma's wel gewaardeerd zijn in Nederland, hebben werkgevers een aarzelende houding (Schipper en Siegers 2002:111). Ook is gebleken dat uitzendbureaus weinig inzicht in en kennis van de culturele achtergrond van allochtone vrouwen hebben waardoor de kwaliteiten van deze vrouwen onderschat worden. Bovendien blijkt dat allochtone vrouwen zelf vaak te weinig zicht hebben op de werkwijze en procedures van uitzendbureaus.

Wat mij is opgevallen, is dat er weinig onderzoek wordt gedaan naar de visies van allochtone vrouwen en werkgevers op dit gebied. Zo is in februari 2001 door destijds minister Van Boxtel van Grote Steden- en Integratie de Commissie Arbeidsdeelname Vrouwen uit Etnische Minderheidsgroepen (AVEM) ingesteld (Gonçalves en Ferrier 2001). De doelstelling van het AVEM-project is om door middel van onderzoek het beleid rond arbeidsdeelname van allochtone vrouwen aan te scherpen. De commissie AVEM heeft ervoor gekozen om vrouwen uit etnische minderheidsgroepen zelf als belangrijkste bron te raadplegen. In individuele gesprekken, groeps gesprekken en diepte-interviews werd aan de betrokkenen zelf gevraagd wat zij belangrijk vinden, waar ze tegenaan lopen en wat hun talenten en wensen zijn ten aanzien van arbeid.

Dit is precies wat dit onderzoek ook voorstaat. De visie van de betrokken vrouwen zelf een plaats geven in het wetenschappelijke debat over integratie via arbeid en scholing. In mijn onderzoek beperk ik me tot werkzoekende Surinaamse en Antilliaanse vrouwen in de leeftijd van 16 tot 50 jaar, die woonachtig zijn in Den Helder. De Surinamers zijn na de Antillianen de grootste etnische groep in Den Helder (Gemeente Den Helder 2002). Via dit onderzoek wil ik te weten komen wat deze allochtone vrouwen zelf vinden van de Nederlandse arbeidsmarkt. Wat zijn de wensen en behoeften van de Surinaamse en Antilliaanse vrouwen met betrekking tot werk en scholing? Zoals gezegd ben ik van mening dat deze scriptie een bijdrage kan leveren aan het wetenschappelijke debat door de aandacht te richten op de visies van allochtone vrouwen met betrekking tot de arbeidsmarkt. Tevens zal ik naar de beleidskant kijken om inzicht te verkrijgen hoeverre het geformuleerde gemeentelijke beleid aansluit bij de visie van allochtone vrouwen.

Probleemstelling

De vraag naar de wensen en behoeften van Surinaamse en Antilliaanse vrouwen met betrekking tot werk en scholing zoals die in dit onderzoek gesteld wordt heeft naast deze zeer concrete vraagstelling een onderliggende beweegreden. De vraag leidt immers ook indirect naar aspecten die samenhangen met de betekenis van 'het hebben van een baan' of 'het volgen van een opleiding' voor deze vrouwen in hun leven. Het onderzoek hoopt daarom ook inzicht te geven in deze onderliggende dimensie en aspecten die verband houden met zelfbeelden, het deelnemen aan het maatschappelijk veld, en bijvoorbeeld financiële onafhankelijkheid.

Bovenstaande heeft geleid tot de volgende vraagstelling:

"Welke wensen en behoeften hebben Surinaamse en Antilliaanse vrouwen in Den Helder met betrekking tot scholings- en arbeidsmarktparticipatie en sluit dit aan bij het bestaande arbeidsmarktbeleid van de gemeente?"

Op basis van deze vraagstelling zijn een aantal deelvragen geformuleerd die als volgt luiden:

1. Op welke manieren spelen de volgende factoren: migratiekenmerken, Nederlandse taalbeheersing, kinderopvang, opleidingsachtergrond en discriminatie een belangrijke rol bij de arbeidsdeelname van allochtone vrouwen?
2. Welke factoren vinden allochtone vrouwen belemmerend of juist stimulerend voor hun arbeidsdeelname?
3. Welk beleid voert de gemeente Den Helder ter bevordering van de arbeidsdeelname van Surinaamse en Antilliaanse vrouwen?
4. Waarop is dit beleid gebaseerd en hoe is het tot stand gekomen?
5. Waar zitten de knelpunten tussen de vraag van Surinaamse en Antilliaanse vrouwen en het geformuleerde en uitgevoerde beleid van de gemeente?

Begrippenkader

In deze scriptie zullen veelvuldig de begrippen allochtonen, arbeidsmarkt en arbeidsmarktparticipatie ter sprake komen. Een goede afbakening van deze begrippen is dan ook zeker op zijn plaats.

Allochtone vrouwen

Het woord 'allochtoon' is volgens Simsek (1992:4) samengesteld uit 'allos' (= ander) en 'chtonen' (= aarde, grond, land). Volgens de WRR verwijst het woord 'allochtoon' naar een niet-Nederlandse herkomst. Allochtonen zijn dus personen die van buiten Nederland afkomstig zijn en zich in Nederland hebben gevestigd alsmede hun nakomelingen tot in de derde generatie voor zover die zich als allochtonen wensen te zien.

In de politiek en media worden verschillende benamingen gebruikt voor de term 'allochtoon', zoals (etnische) minderheden, buitenlandse werknemers of migranten. Veel Surinaamse en Antilliaanse vrouwen hebben een voorkeur voor de benaming 'zwarte vrouwen'. Voor hen duidt dit op een politieke/emancipatorische betekenis. De Turkse en Marokkaanse vrouwen associëren zich het meest met de benaming 'buitenlandse' of 'migrantenvrouw' (Lamers 1993:11). In deze scriptie zal naast het begrip allochtoon ook het begrip autochtoon gebruikt worden.

Organisatie van de arbeidsmarkt

In het kader van de arbeidsmarkt wordt een ruime omschrijving gegeven van het begrip arbeid (Zwegers 1997:11). Er is sprake van arbeid als deze arbeid beroepsmatig of professioneel wordt verricht. Bij beroepsmatig werken wordt onderscheid gemaakt tussen arbeid in loondienst en een zelfstandig beroep. Kenmerkend voor de Nederlandse arbeidsmarkt is arbeid in loondienst. Arbeid wordt dan verricht op basis van een overeenkomst tussen

werkgever en werknemer. Een ruime omschrijving van de arbeidsmarkt luidt volgens Veenman (1997:12): "de plaats waar de vraag en het aanbod van arbeid elkaar ontmoeten."

De arbeidsmarkt kan vanuit economisch, sociaal en institutioneel perspectief benaderd worden. Bij de economische benadering staat economische efficiëntie centraal. Wanneer een arbeidsorganisatie van deze benadering uitgaat, telt vooral de positie van de geproduceerde producten op de afzetmarkt.

Sociologen daarentegen omschrijven arbeidsmarkt als "een netwerk van min of meer stabiele betrekkingen tussen individuen en/of collectiviteiten, gericht op de ruil van arbeidsprestaties." (Veenman 1997: 12). Veel werkenden vormen een samenlevingsverband met een partner en/of kinderen. Het verdiende inkomen dient aan het gehele samenlevingsverband voldoende bestaansmogelijkheden te bieden.

Bij de institutionele benadering wordt de arbeidsmarkt beschouwd als een institutie. Onder een institutie wordt "een (sociale) norm, waarde of doelstelling die bewust of onbewust verduurzaamd is verstaan." (Zwegers 1997:31). Voorbeelden van instituties zijn de Arbeidsinspectie en het Centrum Werk en Inkomen (voorheen RBA: Regionale Besturen Arbeidsvoorziening). In de gegeven omschrijving van het begrip institutie is onderscheid gemaakt tussen bewuste en onbewuste institutionaliseringsprocessen. Onbewuste institutionalisering ontstaat als de marktpartijen en de overheid onvoldoende inspelen op de veranderde marktomstandigheden. Hierdoor ontstaan bijvoorbeeld commerciële uitzendbureaus, vanwege tekort aan ruimte binnen de reeds bestaande instituties. Een onbewust institutionaliseringsproces wordt vaak gevolgd door een bewust proces. Zo is bijvoorbeeld in de Arbeidsvoorzieningswet de commerciële arbeidsbemiddeling geregeld.

Kort samengevat zijn de belangrijkste partijen op de arbeidsmarkt: de aanbieders/werknemers, de vragers/werkgevers en de overheid. Voor de werkgevers is arbeid op de eerste plaats een productiefactor. De werkgevers zien de arbeidsmarkt als een economische efficiëntie. Voor de werknemer is arbeid een deel van zijn bestaan. De werknemer streeft naar een bestandszekerheid, om nu en in de toekomst te kunnen leven met de gangbare normen. De overheid waakt over de duurzaamheid van arbeid, mede door instituties en wetgeving.

Arbeidsmarktpositie

Bij het begrip arbeidsmarktpositie van vrouwen worden twee categorieën onderscheiden:

1. Werkende vrouwen

Dit zijn vrouwen die in loondienst werkzaam zijn of vrouwen die als zelfstandige, thuiswerkster of als oproepkracht betaald werk verrichten.

2. Werkzoekende vrouwen

Dit zijn vrouwen die op zoek zijn naar een betaalde baan en/of een opleiding volgen.

De globale opbouw van deze scriptie ziet er als volgt uit: in hoofdstuk 1 ga ik in op de context van het onderzoek. Zo beschrijf ik enige achtergrondinformatie over Suriname en de Nederlandse Antillen en komt de bewegingsvrijheid van Surinaamse en Antilliaanse vrouwen aan bod om zo de specifieke positie van deze groep vrouwen op de Nederlandse arbeidsmarkt beter te kunnen plaatsen. Ook behandel ik de belemmerende factoren die er volgens de literatuur mede verantwoordelijk voor zijn dat de arbeidsdeelname van deze allochtone vrouwen stagneert. Hoofdstuk 2 vormt het theoretische kader van mijn onderzoek. Ik zet hier uitgebreid de feministische theorie en integratietheorieën uiteen omdat veel arbeidsmarktproblemen van allochtone vrouwen toegeschreven worden aan het vrouw en/of allochtoon zijn. Het theoretisch kader zal meer inzicht opleveren in de problematiek van allochtone vrouwen en de organisatie van

arbeid. Daarna geef ik in hoofdstuk 3 een statistische beschrijving van de huidige arbeidsmarktpositie van Surinaamse en Antilliaanse vrouwen in Den Helder. Deze gegevens zijn verkregen van het Centrum Werk en Inkomen (in het vervolg CWI), met name van de afdeling Arbeidsmarktkennis en Advies. Hoofdstuk 4 gaat in op de wijze waarop ik het onderzoek heb opgezet en uitgevoerd. Dit geeft inzicht in de verschillende methoden van onderzoek die zijn gebruikt en tevens laat ik mijn eigen rol als onderzoeker aan bod komen. Dit hoofdstuk is de verantwoording van het onderzoek. In hoofdstuk 5 ga ik in op het gemeentelijke beleid van de gemeente Den Helder ten aanzien van de organisatie van de arbeid/arbeidsmarkt. Achtereenvolgens besteed ik aandacht aan het arbeidsvoorzieningen-, vrouwen- en minderhedenbeleid van de gemeente. Ik heb ook diverse interviews met beleidsmedewerkers van de gemeente gehouden en de resultaten van deze interviews worden in dit hoofdstuk verwerkt. Hoofdstuk 6 brengt aan de hand van de door mij uitgevoerde enquête de doelgroep van dit onderzoek in kaart en in hoofdstuk 7 presenteer ik enkele cases van vrouwen die aan mijn onderzoek hebben meegewerkt. Deze cases verhelderen de daadwerkelijke situatie waarin deze vrouwen verkeren en laat hun mening ten aanzien van arbeid en opleiding duidelijk naar voren komen. De wensen van Surinaamse en Antilliaanse vrouwen ten aanzien van arbeidsdeelname in Den Helder worden in hoofdstuk 8 beschreven. De gegevens over de wensen en behoeften van deze groep vrouwen zijn verkregen via een enquête en diverse diepte interviews. Daarnaast komen in hoofdstuk 8 factoren aan bod die door de Surinaamse en Antilliaanse vrouwen zelf als belemmerend worden ervaren. In het laatste deel van deze scriptie is er ruimte voor de conclusie. Allereerst ga ik terug naar de theorie voor een reflectie op de wisselwerking tussen de inzichten uit mijn onderzoek en de ideeën uit de theorie. In het tweede deel van mijn conclusie worden een voor een de subvragen en uiteindelijk de hoofdvraag van mijn scriptie beantwoord. In het derde en laatste deel sluit ik af met enkele beleidsaanbevelingen voor de opdrachtgever.

Hoofdstuk 1 De context van het onderzoek

Hoewel er veel bekend is over de maatschappelijke positie van allochtonen in Nederland, speelt de factor cultuur met het oog op de bewegingsvrijheid van allochtone vrouwen ook een belangrijke rol als het gaat om de arbeidsdeelname van deze vrouwen. Ideeën over bewegingsvrijheid en gezinsideologie kunnen verschillen van cultuur tot cultuur en daarom belicht ik in het onderstaande in het kort hoe dit in het algemeen voor Surinaamse en Antilliaanse vrouwen opgeld doet. Een dergelijke benadering van de problematiek kan mogelijk een verklaring geven waarom er relatief veel Caraïbische vrouwen alleenstaande vrouwen met kinderen zijn en waarom deze vrouwen anders tegenover de zorg voor kinderen en deelname aan het arbeidsproces staan dan (autochtone) Nederlandse vrouwen. Dit hoofdstuk geeft allereerst enige achtergrondinformatie van Suriname en de Nederlandse Antillen en bespreekt de bewegingsvrijheid van deze vrouwen op basis van de gezinsstructuur die als kenmerkend geacht wordt voor deze culturen. Dit kan bijdragen aan een beter inzicht in de specifieke positie van Surinaamse en Antilliaanse vrouwen op de Nederlandse arbeidsmarkt. In het tweede deel van dit hoofdstuk bespreek ik de factoren die vanuit de literatuur worden aangedragen als zijnde belemmerende factoren voor arbeidsdeelname van deze vrouwen. Uiteraard is het van belang te bezien in hoeverre die overeenkomen met of aansluiten bij de ervaringen van de vrouwen uit mijn onderzoek. Dit is met name van belang omdat op basis van deze literatuur en rapporten vaak beleidssuggesties gedaan worden.

1.1 Achtergrondinformatie van Suriname en de Nederlandse Antillen

1.1.1 Beknopte geschiedenis van Suriname

Suriname kent een rijke geschiedenis en heeft een multiculturele bevolking. Je kunt niet over dé Surinamer praten, de verscheidenheid is zo breed als het kleurenspectrum groot is. De samenstelling van de Surinaamse bevolking hangt nauw samen met de geschiedenis van het land. Suriname is van 1667 tot 1975 een Nederlandse kolonie geweest (Joesoef 1989:24). Vóór de komst van de Europeanen werd Suriname bevolkt door Indianen (Caraïben, Arowakken en Trio's). In de vijftiende eeuw kwamen Joden, op de vlucht voor vervolging in Europa, naar Suriname en stichtten daar plantages. Voor het



Figuur 1. Topografische ligging van Suriname

bewerken van deze plantages werden allereerst Indianen als slaven gebruikt. De Indiaanse slaven bleken niet goed opgewassen te zijn tegen het zware werk en de ziektes die door de Europeanen waren meegenomen. Massale sterfte was het gevolg en veel indianen ontvluchtten de plantages. De plantagehouders zagen zich genoodzaakt slaven uit Afrika te importeren. Zo ontstond in Suriname een slavernijregime.

Veel slaven ontvluchtten de plantages en verkozen de gevaren van het oerwoud. Deze 'weggelopen' slaven of marrons stichtten gemeenschappen in het oerwoud, waar zij nog altijd leven met hun eigen culturele en religieuze gebruiken.

Na de afschaffing van de slavernij op 1 juli 1863 brak de periode van de contractarbeid aan. Dit was volgens velen een verkapt vorm van slavernij (Joesoef 1989:25). Allereerst werden Chinese contractarbeiders geworven om het werk op de plantages van de slaven over te nemen. Dit bleek geen succes te zijn. Vanaf 1875 werden uit India, met medewerking van de Britse regering, en later uit Java contractarbeiders (1890-1939) gehaald om de plantage-economie draaiende te houden. Na afloop van hun contractperiode verkoos de meerderheid van deze arbeiders om in Suriname te blijven wonen.

Naast deze grote groepen bestaat de bevolking tegenwoordig ook uit mensen van Creoolse, Libanese, Europese, Guyanese, Braziliaanse en Haïtiaanse afkomst. De ontwikkelingen in de afgelopen vijfhonderd jaar hebben er toe geleid dat Suriname nu een land is met een grote verscheidenheid in etniciteit, culturen, religies en talen.

1.1.2 Beknopte geschiedenis van de Nederlandse Antillen

In 1499 ontdekte de Spanjaard Alonso de Ojeda de drie Benedenwindse eilanden. Korte tijd later kwamen deze eilanden onder Spaans gezag te staan en later kwamen hier ook de Bovenwindse eilanden bij. De oorspronkelijke bewoners van deze eilanden waren de Indianen (de Arowakken en Caraïben). Het merendeel van de Indianen werd gevangen genomen door de Spanjaarden en werd gedeponeerd naar andere eilanden in het Caribische gebied om op de plantages en in de mijnen te werken.



Figuur2. Kaart van de Nederlandse Antillen

Op den duur bleek dat de 'rode slaven' niet geschikt waren voor het zware werk en men besloot 'zwarte slaven' uit Afrika te halen (Joesoef 1989:30). De band met Nederland begon in 1634 met de verovering van Curaçao op de Spanjaarden door de West-Indische Compagnie. In 1636 werden Bonaire en Aruba veroverd. De Nederlanders gingen verder met de slavenhandel. De slaven werden ingezet bij de zoutproductie en op de plantages. Deze slavenhandel leidde tot een driedeling in de bevolkingsopbouw: een blank, een zwart en een gekleurd segment. De gevolgen hiervan zijn tot op heden merkbaar (Beckers en Kopijn 1994:19). In 1795 brak er op Curaçao een massale opstand onder de slaven uit. De slaven eisten de vrijheid. Militairen probeerden de opstand neer te slaan, maar zij waren niet in staat de slaven te overwinnen. Pas in 1814 werd de slavenhandel verboden. In de periode daarna herstelde de economie niet of nauwelijks, waardoor vele eilanders genoodzaakt waren hun arbeid elders aan te bieden.

Dit beeld veranderde met de vestiging van de buitenlandse oliemaatschappijen Shell en Exxon op Curaçao in 1916 en op Aruba in 1927 voor de overslag en verwerking van ruwe olie uit Venezuela. De raffinaderijen zorgden voor enorme werkgelegenheid en uit de hele wereld werden arbeidskrachten naar het eiland gehaald. Veel Nederlanders verhuisden voor een paar jaar naar Curaçao. De industrialisatie had een ander effect op mannen dan op vrouwen. Door de industrialisatie vond er voor de mannen een sterke toename van werkgelegenheid plaats, terwijl

juist die sectoren verdwenen, die vrouwen traditioneel een inkomstenbron verschaffen. Hierdoor waren (en zijn) vrouwen meer en meer aangewezen op de informele sector (Van Dijke e.a. 1990:17). Als gevolg van een hevige arbeidersopstand in de hoofdstad Willemstad in 1969 en de neergang van de olie-industrie in de jaren tachtig, verlieten veel rijke (Nederlandse) eilandbewoners Curaçao. Met het onttrekken van hun geld stortte de Curaçaose economie zo goed als in.

Sinds kort zijn er geruchten die wijzen op een wat gunstigere ontwikkeling van de economie. Dit geldt met name voor Aruba, waar de toeristensector in een rap tempo is gegroeid. Ook van Curaçao komen berichten van een aantrekkende economie. Op dit moment is het moeilijk om voorspellingen te doen over de ontwikkelingen van de werkloosheid. Het remigratieproject *Trabou na Korsu*, dat van start gaat op initiatief van het Europees Sociaal Fonds (ESF), beoogt de komende jaren honderden Antillianen met baangarantie te laten remigreren (Beckers en Kopijn 1994:21).

1.1.3 De gezinsstructuur van de Surinaamse en de Antilliaanse vrouwen

In deze paragraaf wil ik ingaan op hoe het komt dat er onder de Surinaamse Creolen en Antillianen een grote mate van eenoudergezinnen voorkomt. Tevens ga ik in op percepties over zorg en arbeid. In de literatuur over Surinaamse Creolen wordt uitgebreid aandacht geschonken aan de familieverhoudingen en man-vrouw relatie. Binnen de Creoolse groeperingen komen traditioneel twee typen familiesystemen voor. Over het eerste familiesysteem is in de literatuur weinig geschreven. Dit systeem gaat over Creolen uit de midden- en hogere klassen, welke vergeleken kan worden met de Westerse gezinsideologie, met als kerninstituten het huwelijk en het gezin. Over het tweede familiesysteem is veel geschreven, het zogeheten matrifocale systeem. In het Afro-Caribische gebied, waar Surinaamse Creoolse en Antilliaanse vrouwen uit afkomstig zijn, bestaat een matrifocale traditie, waarbij de moeder aan het hoofd van het huishouden staat en voor het gezin de kost verdient, terwijl de vader niet (permanent) aanwezig is (Roessingh 2001:27). De vrouw heeft doorgaans de rol van kostwinster en vaak is er sprake van een bezoekersrelatie. Dit matrifocale systeem komt vooral voor bij Antillianen en Creolen uit de lagere sociaal-economische klassen, ook wel Volkscreolen genoemd.

Tussen wetenschappers bestaat nogal wat discussie over de theoretische verklaringen voor het (voort)bestaan van de matrifocale familiesystemen (Van Niekerk 1992:19-20). In de discussie zijn kort samengevat twee visies ter verklaring te onderscheiden: de cultuurhistorische en de sociaal-economische verklaring. De cultuurhistorische verklaringen zijn gebaseerd op de periode van de slavernij, waarbij het voor de Creoolse mannen en vrouwen onmogelijk was een gezin te vormen (Distelbrink 1994:136). Zij hadden in deze periode niet het recht om te trouwen en mochten slechts in beperkte mate samenwonen. Ook na de afschaffing van de slavernij bleef het matrifocale systeem gehandhaafd als gevolg van discriminatie en racisme van de Volkscreolen. Deze benadering is sterk bekritiseerd door de vertegenwoordigers van de sociaal-economische benadering (Distelbrink 1994:136). Zij vinden dat er te weinig aandacht wordt geschonken aan de functionaliteit van dit gedrag. In de sociaal-economische benadering wordt matrifocaliteit gezien als een functionele aanpassing aan de slechte sociaal-economische positie. Door de ongunstige economische omstandigheden in het eigen land kunnen de mannen hun verwachte kostwinnersrol niet naar behoren vervullen. Soms moeten de mannen ver weg werk zoeken. Dit kan vervolgens leiden tot een relatiebreuk of een instabiele relatie. Veel kinderen werden feitelijk grootgebracht in huishoudens waar niet regulier een vader aanwezig is (Distelbrink 1994:138-140). Bij Volkscreolen wordt opvoeden traditioneel beschouwd als de taak van de moeder. Naast de moeder zijn andere, voornamelijk vrouwelijke, volwassenen betrokken bij de opvoeding van de kinderen. Als de moeder uit werken is, of om een andere reden weg is, worden de kinderen opgevangen door grootmoeders, tantes en andere vrouwelijke verwanten en kennissen.

Met allerlei maatregelen probeerden instituties als de katholieke kerk het huwelijk en de gezinsvorming onder de Antilliaanse bevolking te stimuleren en de matrifocale gezinsstructuur te bestrijden (Ramdas 1988:84). Het huwelijksideaal leeft dan ook bij velen. Een getrouwde vrouw hoort een collectieve norm te zijn van vrouwen. Daarbij leeft ook het kostwinnersideaal sterk onder de vrouwen: een vaste relatie met een man betekent dat zij verzekerd zijn van een vast en regelmatig inkomen via de mannelijke kostwinner. Dat veel vrouwen de wens hebben om getrouwd te zijn met een man die voor de kost zorgt, betekent evenwel niet dat deze wens voor iedereen in het bereik ligt. Bovendien is het loon dat mannen uit de lagere klassen verdienen vaak ontoereikend om een gezin te onderhouden. Zodoende voeden de meeste vrouwen hun kind 'alleen' op en zijn zij genoodzaakt hun inkomsten te vergaren via (onregelmatige) financiële bijdragen van familie, eventueel van de vader van hun kind(eren) en/of via het informele circuit (Van Dijke e.a. 1990:95-97). Het feit dat de matrifocale gezinsstructuur nog steeds de dominante gezinsstructuur is op de Nederlandse Antillen, zou volgens Van Niekerk (1992:30) dan ook moeten worden opgevat als een 'culturele adaptie aan de armoede'. Hiermee wordt bedoeld dat de vrouw de rol van de kostwinner overneemt om de armoede het hoofd te bieden, aangezien de man nooit in staat is geweest (en gesteld) om het gezin te onderhouden. De introductie van de Westerse gezinsideologie heeft dus tot gevolg gehad dat het kostwinnersideaal door vrouwen is overgenomen, zonder dat ze in staat blijken te zijn dit ideaal in werkelijkheid om te zetten. Er tekent zich hier dus een grote discrepantie af tussen ideaal en werkelijkheid.

Doordat Creoolse vrouwen dus de rol van 'kostwinner' vervullen, zouden zij meer op betaalde arbeid zijn ingesteld dan Surinaamse Hindoestaanse vrouwen, die meestal in een 'joint-family-system' of grootfamilie leven (Koot e.a 1985:23). Bij een 'joint-family-system' maken zowel grootouders, vader en moeder en kinderen en ook de gezinnen van gehuwde zoons deel uit van het 'gezin'. Elk familielid heeft een bepaalde positie, rechten en plichten die traditioneel zijn vastgelegd. Het 'joint-family-system' (Joesoef 1989:58-59) kent een aantal voordelen, bijvoorbeeld dat de bezittingen en het kapitaal in handen blijven van de familie (de mannen) en dat de leden behulpzaam en verantwoordelijk voor elkaar zijn. Als nadelen van het 'joint-family-system' worden gezien: de strenge sociale controle, waardoor men geringe individuele vrijheid en ontplooiingsmogelijkheden heeft en de beperking van sociale mobiliteit en verandering. Surinaamse vrouwen uit andere groepen (Hindoestanen, Javanen, Chinezen en vele anderen) krijgen de boodschap dat de vrouw ook de 'kostwinner' kan zijn, minder nadrukkelijk mee. Eenoudergezinnen komen bij hen minder voor, ondanks dat het aantal echtscheidingen onder Hindoestanen in Nederland de laatste jaren toeneemt. Bij de Hindoestaanse familie zijn de rollen binnen het gezin traditioneel bepaald (Budike en Mungra 1986:107). Het gezin is patrifocaal: de man is hoofd van het huishouden, hij beslist wat er gaat gebeuren en houdt de ontwikkelingen binnen het grotere familieverband in de gaten. De vrouw is binnen dit huishouden ondergeschikt aan de man. De vrouw hoort zich bescheiden op te stellen. Haar taak ligt in het huishouden en het verzorgen van de kinderen. Ook de rollen van de Hindoestaanse kinderen zijn traditioneel bepaald. Naast de ouders bemoeien grootouders en naaste familieleden zich met de opvoeding van de kinderen. Doordat bij Hindoestanen niet de vrouw, maar de man de rol van kostwinner heeft, zijn Hindoestaanse vrouwen doorgaans minder op betaalde arbeid ingesteld. Omdat het werk binnenhuis en buitenhuis vaak in elkaars verlengde liggen en het geen betaalde arbeid betreft, wordt het werk dat zij verrichten vaak niet als zodanig erkend.

Tegenwoordig zijn de laatste generaties Hindoestaanse vrouwen naast onbetaalde arbeid steeds meer betaalde arbeid gaan verrichten, ondanks hun onderschikte positie binnen de grootfamilie (Beckers en Kopijn 1994:15-

16). In het begin was het een schande als een Hindoestaanse vrouw buitenhuis ging werken, nu is het vaak een financiële noodzaak voor het gezin. Dit wordt door de generaties heen steeds meer geaccepteerd. Op dit moment zijn veel Hindoestaanse vrouwen werkzaam in het onderwijs, ziekenhuizen en kantoren. Ze hebben meer opleiding gehad en scoren een stuk beter op de arbeidsmarkt.

In de volgende paragraaf zal worden ingegaan op mogelijke belemmeringen, zoals die in de literatuur naar voren gebracht worden, die Surinaamse en Antilliaanse vrouwen ondervinden op de arbeidsmarkt. Het blijkt onder meer te gaan om problemen met de Nederlandse taal, migratiekenmerken, samenstelling van het huishouden, opleidingsachtergrond en discriminatie op grond van sekse en ras.

1.2 Belemmerende factoren voor arbeidsdeelname van Surinaamse en Antilliaanse vrouwen in Nederland

In deze paragraaf zal ik de factoren behandelen die in de literatuur worden genoemd ter verklaring van de slechte arbeidsmarktpositie van Surinaamse en Antilliaanse vrouwen in Nederland. Deze factoren zijn ondergebracht onder de variabelen: migratiekenmerken, samenstelling van het huishouden en opleidingsachtergrond. Vervolgens wordt ook aandacht besteed aan de invloed van seksisme en racisme.

Migratiekenmerken

Om verschillende redenen is migratie van belang voor de arbeidsdeelname. Verwacht wordt dat de arbeidsparticipatie van pas aangekomen migranten niet hoog zal zijn. Na aankomst in Nederland moeten de vrouwen eventuele opleidingen volgen en moeten ze leren hoe ze aan werk kunnen komen. Naarmate de verblijfsduur langer is, zullen de aanpassingen makkelijker gaan (Hooghiemstra en Merens 1999:30).

Ook de leeftijd is van belang. Vrouwen die als volwassenen zijn gemigreerd, zitten net in de fase van gezinsvorming of gezinsuitbreiding. De zorg voor kinderen kan een factor zijn om niet te kunnen deelnemen aan het arbeidsproces. Daarnaast kunnen allochtonen die op latere leeftijd naar Nederland zijn gekomen, belemmeringen ondervinden bij het vinden van werk, doordat hun Nederlandse taalbeheersing soms minder goed is (Merens 2000:279). In een onderzoek van Breek (1991:31) noemden de meeste werkgevers "een gebrek aan flexibiliteit" (als gevolg van gebrek aan opleiding en het onvoldoende beheersen van de Nederlandse taal) als het voornaamste bezwaar tegen het in dienst nemen van allochtonen.

Taalbeheersing wordt vaak onderschat, waardoor vrouwen tussen de wal en het schip kunnen belanden (Beckers en Kopijn 1993:28). Creoolse vrouwen ondervinden daarentegen minder problemen met de Nederlandse taal, omdat ze gewend zijn thuis Nederlands te spreken. Aangezien

Hindoestaanse en Antilliaanse vrouwen thuis vaak hun eigen taal spreken, hebben zij grotere taalproblemen, ondanks het feit dat het onderwijs op de Nederlandse Antillen en in Suriname in het Nederlands gegeven wordt.

Naast verblijfsduur en migratieleeftijd kan ook het motief van migratie een belangrijke rol spelen. De grootste groep Surinaamse en Antilliaanse vrouwen is naar Nederland gekomen om te studeren of naar werk te zoeken. Zij hebben vermoedelijk een sterkere affiniteit met arbeid en betere kansen op de arbeidsmarkt dan vrouwen die als huwelijksmigranten of voor gezinshereniging naar Nederland zijn gekomen (Hooghiemstra en Niphuis-Nell:1995:12)

Tot slot moet worden opgemerkt dat men vaak met hooggespannen verwachtingen naar Nederland migreert (Van Dijke e.a. 1990:32). Zo zouden Antilliaanse vrouwen weinig zicht hebben op de tijd en de moeite die het kost om een diploma te halen, waardoor ze de opleiding in Nederland vaak vroegtijdig afbreken.

Samenstelling van het huishouden

Volgens Hooghiemstra en Merens (1999:43-48) zijn er een aantal belangrijke verschillen aan te wijzen bij het proces van gezinsvorming. De samenhang

tussen de gezinssituatie van vrouwen en de mate van arbeidsparticipatie is bij elke etnische groep verschillend. De participatie van Surinaamse en Antilliaanse vrouwen is het hoogst, wanneer men samenwoont met een partner en geen kinderen heeft. Ook Surinaamse en Antilliaanse vrouwen met een partner en kinderen kunnen werken. Een partner kan voor extra inkomen zorgen, waardoor (dure) kinderopvang betaalbaar is. Ook kan de partner een deel van de zorgtaken op zich nemen, waardoor werken en zorgen voor de moeder beter te combineren is. Doordat in Nederland het sociale netwerk waarop men in het land van herkomst aanspraak kon maken wegvalt en er onvoldoende (betaalbare) kinderopvangplaatsen zijn, vormt het hebben van kinderen opeens een belemmering bij het volgen van een opleiding of het zoeken naar werk (Van Dijke e.a. 1990:58). Ook draagt volgens Van Niekerk (1992:30) de Westerse gezinsideologie ertoe bij dat deze vrouwen moeilijk gericht kunnen blijven op arbeid. In de meer traditionele Westerse gezinsideologie behoort een moeder niet te werken zolang ze kleine kinderen heeft, uiteraard is dit beeld inmiddels flink veranderd. Door het ontbreken van de sollicitatieplicht worden de vrouwen ook weinig gestimuleerd op zoek te gaan naar arbeid. Wanneer vrouwen kinderen hebben onder de twaalf jaar, worden ze zelfs ontmoedigd door het arbeidsbureau en de sociale dienst om aan de slag te gaan.

Opleidingsachtergrond

Zoals eerder opgemerkt, is het opleidingsniveau van etnische minderheden aanzienlijk lager dan dat van autochtonen. De eerste generatie en tussengeneratie volwassenen hebben hun opleiding geheel of gedeeltelijk in het land van herkomst gevolgd. Omdat het voor de werkgevers vaak moeilijk is om de inhoud van deze opleidingen op hun waarde te schatten, worden de diploma's die in Suriname of op de Nederlandse Antillen behaald zijn, niet altijd erkend in Nederland (Emancipatieraad 1988:26). Zo blijken schakelcursussen over het algemeen slechts beroepsoriënterend te zijn (waardoor er weinig doorstroommogelijkheden zijn) en slechts op te leiden voor laag betaalde banen (Oemasma 1980).

Ook is het mogelijk dat door het slechte onderwijssysteem in Suriname en op de Nederlandse Antillen, de opleidingen in het land van herkomst minder toepasbaar zijn in de Nederlandse samenleving. Daarnaast sluit het onderwijs in Nederland vaak niet aan bij de capaciteiten van Surinaamse en Antilliaanse vrouwen gezien het feit dat velen hun basisopleiding buiten Nederland genoten hebben.

Wat betreft de scholing komen Surinaamse en Antilliaanse vrouwen tal van belemmeringen tegen bij het volgen van een cursus of een opleiding. In een onderzoek van Van Dijke e.a. (1990) werden door Antilliaanse vrouwen de volgende knelpunten genoemd: het ontbreken van kinderopvang, de inhoud en duur van de opleidingen, het gebrek aan ondersteuning of tegenwerking van partner of familie, de (vermeende) studiekosten, zwangerschap en gezondheidsredenen. Daarnaast zijn vele Surinaamse en Antilliaanse vrouwen zich er niet van bewust dat een opleiding nog niet automatisch tot een betaalde baan leidt. Werkervaring en leeftijd kunnen belangrijke factoren zijn voor het vinden van werk. De meeste vrouwen die een opleiding volgen zijn tussen de 35-45 jaar (Ferrier 1985:122). Het onderzoek van Van Dijke e.a. (1990:88) wees uit dat deze categorie vrouwen door een werkgever snel als te oud en te duur wordt gekwalificeerd.

Discriminatie: de invloed van seksisme en racisme

Bij onderzoek naar allochtone vrouwen legt men bij het verklaren van de slechte arbeidsmarktpositie veelal de nadruk op culturele factoren. Aan structurele factoren, zoals seksisme, racisme en de zwakke sociaal-economische positie, wordt vaak veel minder aandacht besteed. Deze geringe aandacht voor structurele factoren kan ervoor zorgen dat werkgevers het gebrek aan opleiding en beheersing van de Nederlandse taal als dekmantel gebruiken om de dubbele achterstelling van allochtone vrouwen, veroorzaakt door seksisme en racisme, te verhullen. In deze paragraaf zal ik aandacht besteden aan deze structurele factoren.

Bij seksisme worden vrouwen in alle beroepen geconfronteerd met een beeld van vrouwelijkheid, een norm van wat vrouwen wel en niet horen te doen (De Bruijn 1981:140). Deze genderspecifieke discriminatie komt indirect tot uitdrukking in de arbeidsdeling naar sekse en in de omgangsvormen tussen mannen en vrouwen. Mannen hebben veelal hoger gekwalificeerde en beter betaalde banen dan vrouwen, banen met meer verantwoordelijkheden en meer promotiekansen en zij hebben bovendien vaak betere werkomstandigheden. Vrouwen komen over het algemeen terecht in arbeidssectoren waar deze positieve aspecten niet of nauwelijks aanwezig zijn. De arbeidspositie van vrouwen wordt voor een groot deel bepaald door haar (toekomstige) echtgenoot en door haar (toekomstige) gezinsverantwoordelijkheden. Dit heeft tot gevolg dat vrouwen vooral deeltijdwerk verrichten en in beroepen terechtkomen waar de kansen op promotie gering zijn.

Volgens Breek (1991:18) hebben vrouwen ondanks het geformuleerde emancipatiebeleid door de overheid nog steeds minder kans op een goed betaalde baan met goede doorstroommogelijkheden, omdat deze banen doorgaans door mannen worden bezet. Ook blijkt dat de gangbare werving en selectie-instrumenten die werkgevers gebruiken nadelig werken voor vrouwen. In tegenstelling tot de werkgevers in het herkomstland, zijn de Nederlandse werkgevers minder geneigd vrouwen met gezinsverantwoordelijkheden aan te nemen (Schippers en Siegers 2002:111). De Nederlandse werkgevers zijn bang dat vrouwen door de verantwoordelijkheden ten aanzien van zorgtaken hun *commitment* aan het werk in gevaar zullen brengen.

Naast seksisme kan ook racisme een belangrijke factor zijn voor de slechte arbeidsmarktpositie van allochtone vrouwen. In de literatuur over racisme wordt gesproken over drie soorten racisme: cultureel racisme, institutioneel racisme en individueel racisme (Meulenbelt 1986:114). Cultureel racisme is het beeld van gekleurde mensen zoals men dat tegenkomt in boeken en kranten en in taalgebruik. Zo gaat de berichtgeving in kranten bijvoorbeeld nog steeds voornamelijk over 'buitenlanders' en 'minderheden'.

Institutioneel racisme is discriminatie van etnische groeperingen door overheidsinstellingen, onderwijsinstellingen en gemeente-instellingen die zich onder meer bezighouden met arbeidsplaatsen of woningdistributies. Bij een onderzoek naar de verschillende behandeling bij sollicitaties van Surinaamse, Spaanse en autochtone Hollandse mannen is aangetoond dat één op de vijf keer de Surinamer en Spanjaard werd afgewezen, terwijl de autochtone sollicitant aangenomen werd. De sollicitanten waren even goed gekwalificeerd en hadden een goede beheersing van de Nederlandse taal. Het institutioneel racisme hangt zeer nauw samen met het individueel racisme. Een gekleurd persoon kan hierbij gediscrimineerd worden op grond van een donkere huid, een vreemd accent, of een buitenlandse naam. Racisme wordt gedefinieerd als een toestand waarin voortdurend sprake is van machtsongelijkheid, zowel op cultureel, individueel als op institutioneel niveau. Deze machtsongelijkheid wordt ge(re)produceerd en gekenmerkt door een superioriteitsverhouding van een 'wij-groep' tegenover een 'zij-groep' ter verdediging van economische, sociale, politieke en ideologische groepsbelangen (Meulenbelt 1986:113-114).

De arbeidskansen van Surinaamse en Antilliaanse vrouwen lijken dus niet alleen af te hangen van sekse, leeftijd, vooropleiding en beheersing van de Nederlandse taal, maar ook van het al dan niet aanwezig zijn van vooroordelen voortkomend vanuit racisme en discriminatie zoals hierboven benoemd (Beckers en Kopijn 1994:34). Deze vooroordelen hebben niet alleen een negatieve invloed op de arbeidskansen van deze vrouwen, maar ook op de behoefte en de durf om (weer) aan het werk te gaan. Wanneer zij weten dat er een reële kans bestaat dat zij met racisme te maken zullen krijgen, zou dit de drempel om serieus op zoek te gaan naar werk kunnen verhogen.

Na deze contextuele uiteenzetting, waaruit blijkt dat gezins- en genderideologie mede een rol spelen in de beeldvorming van en ten aanzien van Surinaamse en Antilliaanse vrouwen als het gaat om hun arbeidsparticipatie en de factoren die volgens de literatuur een dergelijke participatie in de weg staan, zal ik het volgende hoofdstuk deze aspecten verder theoretisch uitwerken via gender en integratie theorieën.

Hoofdstuk 2 Theoretisch kader

In de literatuur over de arbeidsdeelname van allochtone vrouwen worden verschillende factoren, van structureel naar cultureel, naar voren gebracht om te verklaren waarom dit niet optimaal functioneert. Om meer inzicht in de problematiek van allochtone vrouwen en de organisatie van arbeid te krijgen, zal ik in dit hoofdstuk gebruik maken van het gender- en integratieperspectief. Ik heb gekozen voor deze perspectieven omdat uit het voorgaande is gebleken dat veel arbeidsmarktbelemmeringen van allochtone vrouwen toegeschreven worden aan feit dat zij vrouw en bovendien allochtoon zijn.

2.1 De gebruikte theorieën

2.1.1 Feministische theorie

Zoals aangegeven, allochtone vrouwen hebben in hun pogingen toe te treden tot de arbeidsmarkt een dubbel probleem: het vrouw zijn en het allochtoon zijn. Ze werken vaak in de lagere functies en/of deeltijd met slechtere arbeidsomstandigheden, ze hebben een zwakke arbeidsrechtelijke positie en zij hebben weinig uitzicht op positieverbetering. Dit in tegenstelling tot autochtone mannen die over het algemeen onder betere arbeidsomstandigheden en -condities werken en bovendien betere vooruitzichten hebben. Naar mijn mening is specifieke aandacht voor gender van belang om allereerst inzicht te krijgen in de ongelijke verhouding tussen vrouwen en mannen. Hieronder bespreek ik eerst hoe de huidige positie van de vrouw in de loop der jaren is ontwikkeld en welke strijd deze vrouwen in het verleden hebben geleverd om gelijke rechten te verkrijgen.

2.1.2 De eerste feministische golf (1870-1920)

Het feminisme is een stroming die afkomstig is uit de Verenigde Staten. Feminisme is afgeleid van het Latijnse woord 'femina', dat 'vrouw' betekent. Het feminisme is een stroming die zich verzette tegen onrechtvaardige sekseverschillen in de maatschappij. Feministen strijdden voor een gelijke behandeling van vrouwen en mannen in de maatschappij. Vrouwen hebben zich altijd verzet tegen deze onrechtvaardigheid, maar dit verzet kwam pas goed tot uiting in de negentiende eeuw, toen de eerste feministische golf is ontstaan (Evans 1997). Deze eerste golf begon zoals gezegd in de Verenigde Staten en spreidde zich daarna uit over Engeland en andere Europese landen. Het verzet tegen de onrechtvaardige sekseverschillen in de maatschappij in de negentiende eeuw is te verklaren door de komst van de industrialisatie en de modernisering. Door de industrialisatie en de modernisering werd de huisindustrie vervangen door fabrieksmatige productie (Tilly & Scott 1978:61-104). Dit betekende voor vrouwen uit de burgerij dat zij geen geld meer konden verdienen voor het gezinsinkomen en alleen nog maar onbetaalde arbeid in het huis(houden) konden verrichten. Fatsoensnormen verboden namelijk dat vrouwen uit de gegoede klassen buitenshuis werkten. Voor veel vrouwen leidde dit tot een eenzaam en saai huisbestaan. Voor ongehuwde vrouwen betekende dit verbod op betaalde arbeid dat ze voor hun levensonderhoud afhankelijk waren van de steun van de familie. Ze mochten en konden niet voor zichzelf zorgen. Echter, ook de positie van gehuwde vrouwen was in veel opzichten niet prettig. De echtgenoot had de volledige zeggenschap over de kinderen, het bezit en inkomen. Bovendien stond in de wet vermeld dat de vrouw gehoorzaamheid verschuldigd was aan haar man. Ook was het zo dat het voor een vrouw moeilijk was om van haar man te scheiden, terwijl mannen dat juist wel heel makkelijk konden. Voor alle vrouwen gold dat ze handelingsonbekwaam werden geacht (Pott-Buter en Tijdens 1998:9). Dat wil zeggen dat ze geen contracten mochten ondertekenen en bij juridische aangelegenheden als kinderen werden behandeld. Alle vrouwen waren uitgesloten van politieke rechten en ze mochten geen openbare functies vervullen. De basisopleiding voor meisjes was veelal van slechtere kwaliteit dan die voor jongens. En de vervolgoopleidingen waren meestal alleen opengesteld voor jongens.

De eerste feministische golf die zo rond 1870 begon hield zich voornamelijk bezig met de volgende onderwerpen: het krijgen van meer (en goedbetaalde) arbeid voor vrouwen, beter onderwijs voor vrouwen, kiesrecht voor vrouwen, het bestrijden van de dubbele moraal op seksueel gebied die vrouwen benadeelde en de strijd om de vaders verantwoordelijkheid te laten nemen voor hun kinderen (zoals erkenning van onwettige kinderen en financiële ondersteuning), want zij konden juridisch nergens op aangesproken worden. De eerste golf feministen heeft voor een groot deel hun doel bereikt. In 1919 is het kiesrecht gekomen voor vrouwen (Pott-Buter en Tijdens 1998). Dit ging heel moeizaam, omdat mannelijke partijen en leiders het niet belangrijk vonden. Zo rond 1920 was het voor nagenoeg alle vrouwen gewoon om voor het huwelijk te werken. Daarna vond de vrouw haar "bestemming" in het gezin. Maar er was wel toegang tot het hoger onderwijs gekomen voor vrouwen. Mannen waren nu onderhoudsplichtig voor hun minderjarige kinderen. Het houden van een bordeel werd strafbaar gesteld. Dit was een belangrijk streefpunt van de feministen geweest.

2.1.3 De tweede feministische golf (1965-medio 1980)

In de jaren vijftig waren er ontwikkelingen aan de gang die worden beschouwd als het vroege begin van de tweede feministische golf. Zowel in de eerste als in de tweede feministische golf waren er vier belangrijke strijdterreinen, namelijk arbeid, onderwijs, politiek en het hele terrein van seksualiteit, huwelijk en gezin (Evans 1997). In Nederland leidde dit tot de volgende aandachtspunten.

Arbeid was weer een strijdpunt omdat slechts zestien procent van de vrouwen betaalde arbeid had. Het werken van vrouwen met jonge kinderen was nog steeds taboe. Er waren nauwelijks voorzieningen voor kinderopvang. Vrouwen kregen ook minder loon dan mannen voor hetzelfde werk en hun promotiekansen waren geringer. In die tijd draaiden vrouwen alleen op voor het huishoudelijke werk, of ze nu betaalde arbeid hadden of niet. Een belangrijk strijdpunt van de tweede feministische golf was dan ook de herverdeling van betaalde en onbetaalde arbeid, arbeidstijdverkorting en meer betaalde crèches.

Een ander strijdpunt was het onderwijs, omdat meisjes het minder goed deden op school dan jongens. Dit kwam door de boodschap die meisjes en vrouwen kregen, dat het huwelijk en het moederschap toch hun eindbestemming was en dat ze niet voor een carrière hoefden te werken. Ook in de politiek zag men nog maar weinig vrouwen. Hoogstens tien procent van de Tweede Kamerleden was vrouw. De bestaande vrouwenorganisaties waren echter te weinig politiek actief en te veel gevangen in het toenmalige gezinsdenken. Op het gebied van seksualiteit heerste er nog steeds een dubbele moraal. Vrouwen hoorden fatsoenlijk en a-seksueel te zijn. Een vrouw die seksueel actief was, was meteen een slet. Voor mannen gold een andere norm: mannen die veel ervaring hadden met verschillende vrouwen waren echte mannen. De feministen van de tweede golf stelden dit ter discussie (Pott-Buter en Tijdens 1998:30). Ook voerden zij strijd voor het recht op abortus onder het motto "baas in eigen buik" en de anticonceptiepil.

Er ontstonden veel verschillende groepen en vrouwenorganisaties met eigen doelstellingen (Maerten: 2002). Een voorbeeld hiervan is "DolleMina", een actiegroep waarbinnen met name linkse vrouwen actief waren. Daarnaast had je het radicaal-feminisme, liberaal feminisme, marxistische feminisme en de zogenaamde autonome vrouwenbeweging.

Eén van de grote problemen van emancipatie, gelijke kansen en het feminisme, is dat het een zaak van vrouwen is gebleven. Ondanks de belangrijke en zelfs indrukwekkende vooruitgang die de vrouwenbeweging heeft geboekt, worden vrouwen in de samenleving nog steeds als tweederangsburgers beschouwd. De mannelijke norm telt nog steeds zwaarder in de samenleving. Het begrip gender is ontstaan uit een poging deze paradox zichtbaar te maken en er op in te spelen (VIBOSO 2000:16-17). De bedoeling van feminisering is nog altijd hetzelfde: aan vrouwen en mannen evenveel gelijke kansen en middelen te bieden, ervan uitgaande dat

een grotere keuzevrijheid van mensen zal bijdragen tot een betere samenleving.

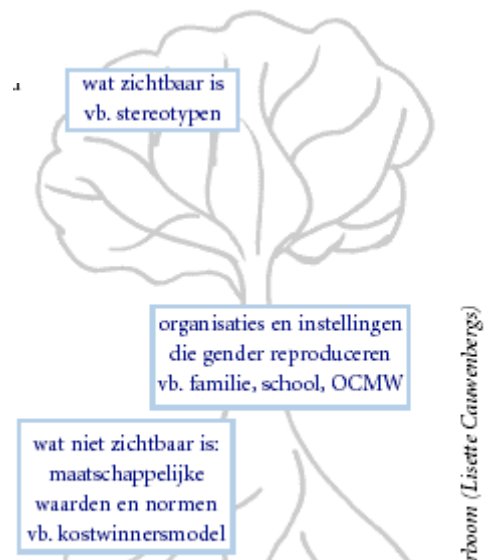
In onderstaande paragraaf zal verder worden ingegaan op gender. Met dit concept kan ingegaan worden op de vraag in hoeverre de culturele en sociale constructies over de rol en mogelijkheden/bewegingsvrijheid van Surinaamse en Antilliaanse vrouwen en arbeid afwijken van de percepties ten aanzien van autochtone vrouwen en in hoeverre dit van invloed is op het geformuleerde gemeente beleid.

2.1.4 Wat is gender?

Wie het begrip gender gebruikt, is er van overtuigd dat er een verschil is tussen sekse en gender. Sekse staat voor de biologische kenmerken die mensen onderscheiden in vrouwen en mannen. Gender is een door (voornamelijk) feministische theoretici veel gebruikt analyse-instrument. Volgens Saharso en Schuster (1995:235) heeft gender betrekking op culturele betekenissen die aan de verschillen tussen vrouwen en mannen worden toegekend en op de maatschappelijke organisatie die erop gebaseerd is. Dit wil zeggen dat het bij gender niet alleen om specifieke eigenschappen gaat die aan vrouwen en mannen toegekend worden. Het gaat ook om implicaties hiervan op de organisatie van maatschappelijke instituties, zoals familie, de kerk, het onderwijssysteem, het politieke en economische systeem en de arbeidsmarkt. Gender komt bijvoorbeeld tot uiting in het ongelijke aantal vrouwen en mannen in managementfuncties of in de soort banen die vrouwen en mannen hebben. Vaak wordt verondersteld dat vrouwen alleen voor hun plezier werken en dat ze de familie niet behoeven te onderhouden. Veronderstellingen met betrekking tot gender komen onder meer tot uiting in de taal, mythen, rituelen, verhalen en logo's van organisaties en spelen een rol bij het reproduceren en legitimeren van bepaalde patronen. Bovendien beïnvloeden deze uitingen de positie van vrouwen binnen organisaties.

2.1.5 De genderboom

De genderboom illustreert op een mooie manier hoe genderbeelden worden geconstrueerd en gereproduceerd in de dagelijkse praktijk (VIBOSO 2000:17). De wortels zijn onzichtbaar. Daar zitten de waarden en normen, die historisch gegroeid zijn en soms al lang niet meer zijn aangepast aan de snel veranderde actualiteit. Deze maatschappelijke waarden en normen dragen we allemaal met ons mee, of we het er persoonlijk mee eens zijn of niet. Ze krijgen vaste vorm in instituties, in dit geval is het de boomstam, een stevige cilinder waarop de kruin is gebaseerd. De instituties vormen het kanaal waarlangs waarden en normen tot uitdrukking komen. De kruin is het zichtbare deel: de dagelijkse omgang met mensen, met hun stereotype uitspraken en gedrag, de strijd voor een gelijk kansenbeleid. Het duurt zeer lang om maatschappelijke waarden en normen te heroriënteren. Instituties hebben heel vaak een eigen genderkarakter. Voorbeelden van instituties zijn het kind en het gezin, die een sterk vrouwelijk karakter hebben. Een ander voorbeeld is de economie, welke zeer sterk de rol van 'de man' als uitgangspunt heeft. Zoals de takken van een boom vasthangen aan de stam die gegrond is in de wortels, zo vloeit ook het



Figuur 3. Een illustratie van de genderboom

De Genderboom (Lisette Crauwenberg)

gedrag voort uit attitudes (houdingen), die op hun beurt voortkomen uit diepliggende waarden.

2.1.6 Arbeid door de genderbril In onze moderne maatschappij zitten de traditionele beelden over het kostwinnersgezin diep verankerd. Het kostwinnersgezin wordt gekenmerkt door een geslachtsgebonden specialisatie, waarbij ieders bijdrage noodzakelijk en zinvol is. In een kostwinnersgezin gaat de man uit werken en de vrouw zorgt voor het huishouden en de kinderen (VIBOSO 2000:20-21). Dit kostwinnersmodel klinkt heel ouderwets en achterhaald, maar uit onderzoek blijkt dat dit model nog steeds geldt voor laaggeschoolde autochtone en allochtone groeperingen. Dit model kan voor laaggeschoolde vrouwen en mannen voor een groot dilemma zorgen (VIBOSO 2000:20). In een kostwinnersgezin zal een werkloze man niet zomaar de huishoudelijke taken van de vrouw op zich nemen. Hij zal eerder die taken willen uitvoeren, die nauw aansluiten bij zijn kostwinnersrol: het financiële beheer, de contacten met de buitenwacht, het uitvoeren van eenmalige klusjes et cetera. Een langdurige werkloosheid zorgt bij veel laaggeschoolde mannen voor een fundamenteel rolverlies dat als zeer negatief ervaren wordt. Een werkende man krijgt erkenning en respect. Arbeid bepaalt de identiteit van de man. In tegenstelling tot de vrouwen, kunnen zij geen eer halen uit het goed volbrengen van het huishouden. De vrouw daarentegen, die dan de enige kostwinner in het gezin is, is dan genoodzaakt om ook de zorgtaken thuis volledig op zich te nemen. Voor vrouwen is betaalde arbeid in de huidige samenleving de enige weg tot een materiële verbetering en sociale erkenning.

Arbeid staat in ons maatschappelijk bestel voor betaalde arbeid. Verschillende soorten arbeid worden zichtbaar als men door een genderbril naar arbeidspatronen kijkt (VIBOSO 2000:23):

- Productieve arbeid: betaalde arbeid.
- Reproductieve arbeid: zorgtaken, niet betaalde arbeid, de zorg voor het gezin en huishouden in brede zin. Reproductieve arbeid wordt gezien als een voorwaarde voor betaalde arbeid.
- Gemeenschapsarbeid: werk waarmee geïnvesteerd wordt in de opbouw van de samenleving, bijvoorbeeld participerende buurtbewoners die helpen bij de voorbereiding van bepaalde evenementen.

Vrouwen slagen er niet in hun zogenaamde 'achterstand' op de productieve arbeidsmarkt in te halen (VIBOSO 2000:24). Ze verdienen minder en dringen meestal niet door tot de hoogste treden van de carrièreladder. Dit fenomeen staat bekend als het 'glazen plafond'. De vrouw neemt over het algemeen nog altijd het grootste deel van de reproductieve arbeid voor haar rekening. Het gevolg is dat vrouwen onmogelijk dezelfde tijd en energie in de productieve arbeid kunnen steken, als dat mannen dit kunnen. Dit resulteert in een 'a-typische' loopbaanpatroon voor de vrouw: ander soort werk, deeltijdbanen, werkonderbrekingen en ga zo maar verder.

Als men deze realiteit niet door een genderbril zou bekijken, die de onderscheiden rolpatronen zichtbaar maakt, dan zou men ten onrechte kunnen denken dat de vrouwen 'minder gemotiveerd', 'minder ambitieus' of 'lui' zijn (VIBOSO 2000:24). De discriminatie van vrouwen op de arbeidsmarkt is niet te wijten aan de onderdrukking door mannen, maar aan de structuur van de arbeidsmarkt zelf. Echter, deze arbeidsmarkt wordt voor een groot deel nog wel, vanuit een genderbenadering, bepaald en gedomineerd door mannen en hun percepties. Het kostwinnersmodel is nog steeds als een geïnstitutionaliseerde norm aanwezig in de arbeidsmarkt, waarop het beleid gebaseerd is.

Een genderaanpak kan de principes van de instituties blootleggen en zodoende wellicht informatie naar voren brengen die gebruikt kan worden om beter in te spelen op wensen, behoeften en reële situaties voor en van

(allochtone) vrouwen. Het is niet zo dat waarden en normen rondom ouderschap, zorg, gezin en arbeid statisch zijn, er is wel degelijk een en ander aan het veranderen. De vraag is in hoeverre dit doordringt in beleid en in hoeverre het gender- en cultuurspecifiek genoeg is. Deze nieuwe waarden moeten vrouwen en mannen in staat stellen om de zorgtaken meer evenredig te gaan verdelen. Deze nieuwe waarden zijn er ook, denk maar aan onder meer flexibele werktijden, werktijdverkorting en loopbaanonderbreking (VIBOSO 2000:24).

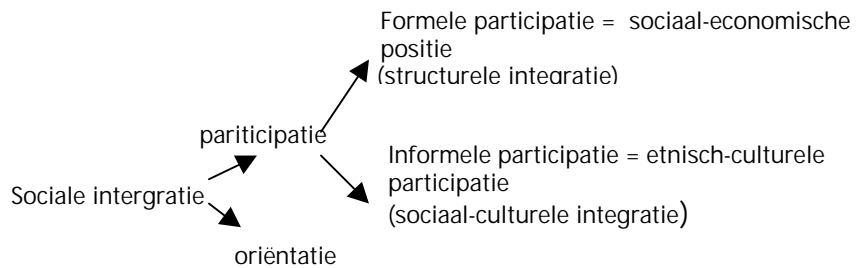
2.1.7 Integratietheorieën

Het begrip 'integratie' is een veel gebruikte term, die vooral wordt toegepast op allochtonen. De precieze definitie van het begrip integratie is moeilijk te beschrijven. Van Dale (Geerts en Heestermans 1984:1207) omschrijft integratie als "het gelijkwaardig opnemen van een bevolkingsgroep (van een ander ras) in een bepaalde maatschappij." Entzinger (1984) daarentegen geeft een ruimere omschrijving van integratie, waarbij er zowel sprake is van een zekere mate van autonomie als van enige aanpassing. In de Nederlandse literatuur over integratie worden vaak tweedelingen gehanteerd. Vermeulen en Pennix (1994:3) onderscheiden in hun onderzoek naar de integratie en emancipatie van diverse doelgroepen twee dimensies van het begrip integratie, namelijk structurele integratie en sociaal-culturele integratie. Structurele integratie definiëren zij "als volwaardige deelname aan maatschappelijke instituties, hetgeen opwaartse mobiliteit of positieverbetering betekent indien men uitgaat van achterstandsgroeperingen." Deze structurele integratie staat hier gelijk aan emancipatie. Onder sociaal-culturele integratie worden sociale contacten verstaan die leden en organisaties van minderheden onderhouden met de bredere samenleving en de culturele aanpassing aan die samenleving.

Een ander voorbeeld van een dergelijke tweedeling is het onderscheid dat Veenman (1995) maakt tussen twee aspecten van integratie: een participatieaspect en een oriëntatieaspect. Met het eerste aspect wordt zowel formele participatie in maatschappelijke sectoren als informele participatie met autochtonen in de sfeer van vrije tijd bedoeld. Het oriëntatieaspect heeft betrekking op de houding die allochtonen hebben ten aanzien van het belang van participeren in de ontvangende samenleving. De informele participatie en de oriëntatie op de ontvangende samenleving zijn volgens Veenman (1995) indicatoren van de etnisch-culturele integratie, terwijl de formele integratie een indicator is van de sociaal-economische integratie (Engbersen en Gabriëls 1995:19-20).

Ten slotte maakt Van Vugt (1995) ook een soortgelijk onderscheid. Hij maakt onderscheid tussen culturele en sociale integratie. De culturele integratie heeft volgens Van Vugt betrekking op de culturele uitwisseling en de onderlinge waardering. Wel zal volgens Van Vugt een zekere aanpassing van de nieuwkomer gevraagd mogen worden. Sociale integratie houdt in dat allochtonen even gemakkelijk met elkaar omgaan als met mensen met een andere culturele achtergrond. Volgens Van Vugt moet iedereen hierbij de mogelijkheid krijgen om zich als een volwaardige burger te ontplooien. Een en ander houdt ook in dat groepen zich maatschappelijk moeten kunnen emanciperen. Dat vergt een open verstandhouding bij zowel allochtonen als autochtonen. Van Vugt (1995:28) stelt wel dat deze open verstandhouding bij allochtonen en ook bij autochtonen vaak beperkt is.

Veenman (1995) meet ook de sociaal-culturele integratie af aan de sociale contacten die allochtonen hebben met autochtonen, wat hij informele participatie noemt. In het volgende schema wordt de sociale integratie weergegeven zoals de bovengenoemde auteurs deze definiëren:



Figuur 4. Schematische voorstelling van de sociale integratie

Veenman (1995) ziet participatie als een gedragsaspect, waarbij hij een onderscheid maakt tussen formele en informele participatie. Het houdingsaspect wordt breed geformuleerd als de mate van oriëntatie op de Nederlandse samenleving. Tezamen vormen zij de mate van sociale integratie. Hierbij heeft het integratiebegrip dus betrekking op de structurele integratie en de sociaal-culturele integratie.

Empirisch onderzoek van Merens en Veenman (1992) wijst op een wisselwerking tussen houding en gedrag. Allochtonen die in een nieuwe samenleving komen, moeten waarschijnlijk een bepaalde mate van gewenning doormaken voordat zij kunnen deelnemen aan de arbeidsmarkt en eventueel onderwijs. Vervolgens kan het deelnemen aan deze instituties door de contacten die men daar met autochtonen opdoet (sociaal kapitaal) tot een betere kennis van de samenleving en een (verdere) overname van waarden en normen leiden (cultureel kapitaal). Hieruit kan worden afgeleid dat nieuwe immigranten pas na verloop van tijd aan de arbeidsmarkt zullen kunnen deelnemen.

Ook wordt in de literatuur over integratie er vanuit gegaan dat integratie de nodige tijd in beslag zal nemen. Volgens Merens (2000:280) is het tempo van integratie afhankelijk van onder meer de grootte van de groep, kenmerken van de groep, de houding van de ontvangende samenleving en de feitelijke mogelijkheden voor deelname aan de arbeidsmarkt. De verwachting is dat de arbeidsdeelname van de eerste generatie allochtone vrouwen lager zal zijn dan die van de tweede generatie.

Naast de dimensies van integratie maken Engbersen en Gabriel (1995) voor de integratie van allochtonen een onderscheid in sferen. Zij behandelen de volgende sferen: arbeid, cultuur, huisvesting, onderwijs, politiek, recht en religie. Onder sferen verstaan Engbersen en Gabriel (1995:23) "de sociale eenheden die gevormd worden door specifieke handelingen, goederen en instituties." Binnen elke sfeer worden goederen verdeeld die een sfeergebonden betekenis hebben. Zo worden binnen de sfeer van het onderwijs diploma's onderverdeeld en in de sfeer van de politiek macht en mandaten. Bij elke van deze sferen kan men zich de vraag stellen in hoeverre allochtonen daarin geïntegreerd zijn. De mate waarin en de wijze waarop allochtonen in één sfeer geïntegreerd zijn, is een indicatie voor de sociale integratie van allochtonen in de Nederlandse samenleving.

Voor deze scriptie is het belangrijk om het integratievermogen binnen de sfeer van de arbeid verder uit te diepen. In de literatuur omtrent integratie wordt arbeid als een cruciaal integratiemiddel gezien. Het integratiebeleid zou in de eerste plaats arbeidsmarktgericht zijn. Ook in arbeidsbeleidsstukken wordt veel aandacht besteed aan de positie van etnische minderheden op de arbeidsmarkt. De arbeidsmarktpositie wordt door velen gezien als het voornaamste meetelement, wanneer wordt gekeken naar de integratie van etnische minderheden. Juist omdat arbeid als

een cruciaal integratiemiddel wordt gezien, wordt de hoge werkloosheid onder allochtonen als een probleem ervaren. Volgens Engbersen en Gabriel (1995) zou dit vooral komen door de herstructurering van de economie in de jaren zeventig en tachtig, waardoor de vraag naar ongeschoolde of laag geschoolde arbeidskrachten sterk is teruggelopen. Daarnaast worden ook het lage opleidingsniveau, de gebrekkige beheersing van de Nederlandse taal van allochtonen, de afhankelijkheid van uitkeringen en welzijnsvoorzieningen en/of het inefficiënte zoekgedrag naar een baan, als belangrijke oorzaken gezien voor de werkloosheid (Engbersen en Gabriel 1995:78). In de literatuur (Engbersen en Gabriel: 1995) wordt ook gewezen op discriminatie als een oorzaak van de werkloosheid onder allochtonen. Door allerlei bewuste en onbewuste strategieën van belangrijke actoren op de arbeidsmarkt, ontstaat een systeem van directe en indirecte discriminatie dat allochtonen als het ware gevangen houdt in zwakke posities. Het veranderen van dit systeem zou automatisch leiden tot een verbetering van de positie van allochtonen op de arbeidsmarkt. Ook is uit onderzoek van Van Diepen (2002:56) naar voren gekomen dat de culturele achtergrond van allochtonen een belangrijke rol speelt bij de integratie via de arbeidsmarkt. In de literatuur wordt overigens weinig aandacht besteed aan de culturele achtergrond van allochtonen.

2.2 Bruikbaarheid van de theorieën

De besproken theorieën geven ieder vanuit hun specifieke perspectief (gender en integratie) inzicht op de problematiek van allochtone vrouwen en hun al of niet toetreden tot de arbeidsmarkt. Wanneer arbeid bekeken wordt door een genderbril, dan blijkt het kostwinnersmodel waarin de man buitenshuis (werk en inkomen) en de vrouw binnenshuis (zorg en kinderen) de hoofdtaken heeft, nog steeds te gelden voor armere gezinnen en allochtone groeperingen. Door het kostwinnermodel zijn de vrouwen veelal genoodzaakt om de reproductieve arbeid (zorgtaken, niet betaalde arbeid voor het gezin en huishouden) voor hun rekening te nemen. Het gevolg hiervan is dat deze vrouwen op zoek moeten gaan naar bijpassend werk, zoals deeltijdbanen, banen met flexibele werktijden of met loopbaanonderbrekingen te maken krijgen die herintreden en het hogerop komen er niet gemakkelijker op maken. De vraag is in hoeverre de wensen, behoeften en de reële situaties voor en van de (allochtone) vrouwen ten aanzien van arbeid doorwerken in het arbeidsbeleid. Het kostwinnersmodel is immers nog steeds als een geïnstitutionaliseerde norm op de arbeidsmarkt aanwezig.

In literatuur over integratie wordt arbeid gezien als een cruciaal integratiemiddel voor etnische minderheden. In beleidsstukken wordt daarom veel aandacht besteed aan de positie van etnische minderheden op de arbeidsmarkt, ook omdat er een hoge werkloosheid onder de allochtonen in Nederland is. De belemmerende factoren hiervoor zijn het lage opleidingsniveau, de gebrekkige beheersing van de Nederlandse taal, het inefficiënte zoekgedrag naar een baan en discriminatie en verder wordt het tijdselement genoemd en het moeten opbouwen van sociaal en cultureel kapitaal.

Het belang van de hier behandelde gender en integratieperspectieven is gelegen in het mede kunnen verklaren van de moeilijke positie van veel allochtone vrouwen wat betreft toetreding tot en handhaving en doorstroom op de arbeidsmarkt. Vanuit beide perspectieven blijkt ook dat de heersende beeldvorming op het gebied van gender en integratie van allochtonen doorwerkt in de institutionele inrichting van de samenleving en het beleid. Hiermee wordt eigenlijk tegelijkertijd deze problematische arbeidsmarktpositie (van allochtone vrouwen) in stand gehouden. In het volgende hoofdstuk komt de daadwerkelijke geregistreerde arbeidsmarkt positie van de Surinaamse en Antilliaanse vrouwen in Den Helder aan de orde.

Hoofdstuk 3 Arbeidsmarktsituatie van Surinaamse en Antilliaanse vrouwen in Den Helder

Dit hoofdstuk geeft een korte beschrijving van de arbeidsmarktpositie van Surinaamse en Antilliaanse vrouwen in Den Helder. De plaats die allochtone vrouwen innemen op de arbeidsmarkt wordt bepaald door tal van factoren zoals leeftijd, opleidingsniveau en werkloosheidsduur. In de volgende tabellen zullen deze factoren uitgebreid aan bod komen.

3.1 Demografische gegevens

Wat betreft de demografische gegevens heeft het Bureau Onderzoek en Statistiek van de gemeente Den Helder de brede definitie van Surinamer en Antilliaan gebruikt. In dit geval is iemand Surinamer of Antilliaan als hij of zij zelf in Suriname of op de Nederlandse Antillen geboren is en/of één of beide van zijn of haar ouders in deze landen geboren zijn.

3.2 Bevolkingssamenstelling in Den Helder

De bevolkingssamenstelling van Surinamers en Antillianen in Den Helder is weergegeven in tabel 3.1.

Tabel 3.1 Bevolkingssamenstelling van Surinamers en Antillianen in Den Helder naar leeftijd, 1-1-2003

Leeftijd (jaren)	Surinamers		Antillianen	
	man	vrouw	man	vrouw
0-14	99	73	231	263
15-24	59	60	155	153
25-44	131	123	242	215
45-64	93	89	84	109
> 65	15	18	7	14
Totaal	397	363	719	754

(Bron: Bureau Onderzoek & Statistiek van Gemeente Den Helder, 2003)

Uit tabel 3.1 blijkt dat de meeste Surinaamse en Antilliaanse vrouwen tussen de 25 en 44 jaar zijn. Tevens blijkt dat de meeste Surinaamse en Antilliaanse kinderen tot de leeftijdscategorie van 0-14 behoren. In samenhang met het fenomeen van de migratie mag geconcludeerd worden dat het aantal Surinamers en Antillianen in Den Helder verder zal groeien omdat er relatief veel jonge kinderen zijn. Omdat er in Nederland onvoldoende kinderopvangplaatsen zijn, kan dit de arbeidsmarktpositie van de Surinaamse en Antilliaanse vrouwen verder negatief beïnvloeden.

3.3 De situatie werkzoekende Surinaamse en Antilliaanse vrouwen

Rekening houdend met het feit dat wellicht niet alle werkzoekende Antilliaanse en Surinaamse vrouwen bij het CWI staan ingeschreven, stonden er op één april 2003 bij het CWI (het voormalige arbeidsbureau) te Den Helder 2.441 werkzoekenden ingeschreven. Uitgaande van de totale bevolking van de gemeente Den Helder blijkt er een afname te zijn van 612 niet werkende werkzoekenden (in het vervolg NWW) naar 331 NWW per 10.000 inwoners. Een ander beeld geldt voor het aandeel allochtonen onder de NWW. Het aantal allochtonen dat naar werk zoekt is gestegen van 17 % (1996) naar ruim 30% (2002).

Tabel 3.2 laat zien dat van alle werkzoekende Surinaamse en Antilliaanse vrouwen 54% respectievelijk 61% behoort tot de leeftijdsklasse 30-49 jaar tegen 52% autochtone vrouwen. Uit deze gegevens valt op te maken dat in deze leeftijdsklasse de meeste Surinaamse, Antilliaanse en autochtone vrouwen werkzoekend zijn. Uit een onderzoek van Van Dijke e.a. (1990:88) is naar voren gekomen dat deze categorie vrouwen voor een werkgever snel als te oud en te duur worden gekwalificeerd. Discriminatie en vooroordelen bij werkgevers kunnen hierbij een rol spelen.

Tabel 3.2 Aantal werkzoekende Surinaamse en Antilliaanse vrouwen naar leeftijd in Den Helder, in vergelijking met autochtone vrouwen, 1-1-2003

Leeftijd (jaren)	Surinaamse vrouwen	Antilliaanse vrouwen	Autochtone vrouwen
15-24	19 %	11 %	13 %
25-29	12 %	20 %	15 %
30-49	54 %	61 %	52 %
50-65	15 %	8 %	20 %
Totaal	100 %	100 %	100 %

Opleidingsniveau

In tabel 3.3 wordt de genoten opleiding van Surinaamse en Antilliaanse vrouwen weergegeven in vergelijking met autochtone vrouwen, die bij het CWI te Den Helder staan ingeschreven.

Tabel 3.3 Niet werkende werkzoekende Surinaamse en Antilliaanse vrouwen in vergelijking met autochtone vrouwen naar opleidingsniveau.

Opleiding	Surinaamse vrouwen	Antilliaanse vrouwen	Autochtone vrouwen
< VBO	23 %	21 %	15 %
VBO/MAVO	50 %	60 %	44 %
MBO/HAVO/VWO	23 %	19 %	32 %
HBO	4 %	-	6 %
WO	-	-	1 %
Niet bekend	-	-	2 %
Totaal	100 %	100 %	100 %

(Bron: CWI, Arbeidsmarktkennis en Advies, peildatum 1-4-2003)

Uit tabel 3.3 blijkt dat het merendeel van de bij het CWI ingeschreven niet werkende Surinaamse (50%) en Antilliaanse (60%) vrouwen een VBO of een MAVO opleiding hebben genoten en daarmee ten opzichte van de autochtone vrouwen met een VBO of MAVO opleiding (44%) hoger scoren. Het percentage autochtone vrouwen met MBO/HAVO/VWO achtergrond (32%) is aanmerkelijk hoger dan bij de Surinaamse en Antilliaanse vrouwen (23% en 19%). Ten slotte blijken de Surinaamse vrouwen in Den Helder iets hoger opgeleid te zijn dan de Antilliaanse vrouwen.

Dit betekent dat de werkzoekende Surinaamse en Antilliaanse vrouwen een gemiddeld lagere opleiding hebben dan autochtone vrouwen en hiervan kan verwacht worden dat het daardoor wellicht nog lastiger is werk te vinden vooral gezien de eerder aangegeven theoretische kans op discriminatie.

Werkloosheidsduur

Tabel 3.4 laat zien hoe lang Surinaamse en Antilliaanse vrouwen staan ingeschreven bij het CWI te Den Helder.

Tabel 3.4 Overzicht werkloosheidsduur van niet-werkende Surinaamse en Antilliaanse vrouwen in vergelijking met autochtone vrouwen

Inschrijvingsduur	Surinaamse vrouwen	Antilliaanse vrouwen	Autochtone vrouwen
0 tot 6 mnd	35 %	20 %	36 %
6 tot 12 mnd	8 %	17 %	15 %
12 tot 18 mnd	0 %	7 %	8 %
18 tot 24 mnd	11 %	12 %	6 %
24 tot 36 mnd	4 %	13 %	9 %
Langer 36 mnd	42 %	31 %	26 %
Totaal	100 %	100 %	100 %

(Bron: CWI, Arbeidsmarktkennis en Advies, peildatum 1-4-2003)

Tabel 3.4 gaat over werkzoekende vrouwen en laat zien dat 20 % van de Antilliaanse vrouwen minder dan een half jaar staat ingeschreven en 17 % tussen een half jaar en één jaar. Van de Surinaamse en autochtone vrouwen staat 35 % respectievelijk 36 % korter dan half jaar ingeschreven. Opvallend is dat het merendeel van de Surinaamse, Antilliaanse en autochtone vrouwen langer dan drie jaar staat ingeschreven. Wellicht speelt de leeftijdsfactor een belangrijke rol. Hier zijn niet heel erg in het oog springende verschillen aan te merken.

3.4 Vraag en aanbod in de gemeente Den Helder

De vraag naar arbeid in Den Helder

Den Helder telde op 1 januari 2001 bijna 26.500 arbeidsplaatsen, waarvan 88,7% *fulltime* arbeidsplaatsen. De grootste sectoren wat het aantal *fulltime* arbeidsplaatsen betreft, zijn het openbaar bestuur (38,5%), de gezondheidszorg en welzijn (16,3%) en handel & reparatie (10,6%). De sectoren gezondheidszorg en welzijn (16%), handel & reparatie (21,7%) en landbouw, jacht, bosbouw (27,2%), hebben verhoudingsgewijs een groot aantal *parttime* arbeidsplaatsen.

Het arbeidsaanbod onder Surinaamse en Antilliaanse vrouwen in Den Helder

Tabel 3.5 laat zien voor welke beroepen Surinaamse en Antilliaanse vrouwen staan ingeschreven bij het CWI te Den Helder.

Tabel 3.5 Ingeschreven Surinaamse en Antilliaanse vrouwen bij CWI te Den Helder naar beroepsgroep in absolute getallen

Beroepsgroep	Surinaamse vrouwen	Antilliaanse vrouwen
Administratief personeel	5	17
Horeca personeel	4	11
Huishoudelijk personeel	6	10
Verzorgingspersoneel	-	18
Verkooppersoneel	-	5
Productiepersoneel	4	6
Onderwijspersoneel	-	3
Schoonmaakpersoneel	-	5
Commercieel personeel	1	1

(Bron: CWI, Arbeidsmarktkennis en Advies, peildatum 1-4-2003)

Aangezien de bevolking van Den Helder aan het 'verouderen' is, ook wel vergrijzing genoemd, zijn er momenteel veel vacatures open op het gebied van gezondheidszorg en welzijn. Er is dus veel vraag naar verzorgingspersoneel. De moeilijk vervulbare vacatures zijn die banen waar hoger opgeleid en gekwalificeerd personeel voor nodig is. Het betreft hierbij onder meer vacatures in het onderwijs, maatschappelijke dienstverlening en technische beroepen. Ook in de zakelijke dienstverlening, waar schoonmaak onder valt, zijn de vacatures moeilijk vervulbaar. Wanneer men de vraag met het aanbod vergelijkt, dan valt op dat de meeste Antilliaanse en Surinaamse vrouwen juist in die sectoren werk zoeken, waar de vacatures in Den Helder gemakkelijk vervulbaar zijn. Dit is onder andere werk in de gezondheidszorg en welzijn, administratief werk, werk in de horeca en huishouding.

Concluderend kan gesteld worden, op basis van deze gegevens, dat de groep werkzoekende Surinaamse en Antilliaanse vrouwen relatief laag is opgeleid, tussen de 20 en 40 jaar oud is en dat opvallend genoeg de werkloosheidsduur of korter is dan 6 maanden of langer dan drie jaar duurt, waarvan niet geheel duidelijk is of de inschrijvingen het meest actuele beeld weergeven. Tevens lijkt deze groep op basis van ingeschreven gegevens vooral werk te zoeken in sectoren waar wel werk in te vinden is. Waarom dit dan niet gebeurd is een vraag die in het vervolg van de scriptie, samen met enkele andere hier genoemde aspecten, verder belicht zal worden.

Hoofdstuk 4 Het onderzoek en de verantwoording

In dit hoofdstuk zet ik uiteen hoe ik het onderzoek aangepakt en uitgevoerd heb. Tevens laat ik zien hoe de doelgroep tot stand is gekomen en op welke wijze ik mijn gegevens verzameld heb en mijn eigen rol in het geheel.

4.1 Onderzoeksstrategie

Een groot deel van de onderzoeksstrategie bestaat uit het verzamelen van gegevens (primair en secundair) om aan de hand hiervan de onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden. Met dit onderzoek wil ik inzicht krijgen in de positie van allochtone vrouwen op de arbeids- en scholingsmarkt in Den Helder. Daarnaast kijk ik ook naar de beleidskant om inzicht te verkrijgen in hoeverre het geformuleerde beleid aansluit bij de visie van allochtone vrouwen. Dit betekent dat het hier gaat om ervaringen en interpretaties van de betrokkenen zelf. In alle gevallen staat betekenis/zingeving vanuit het leefwereldperspectief van de Surinaamse en Antilliaanse vrouwen voorop. De onderzoeksstrategie die hierbij past is veldonderzoek. Veldonderzoek is een strategie waarmee onder alledaagse omstandigheden, in een 'veld', gegevens worden verzameld bij zogenaamde veldbetrokkenen en informanten (Hart e.a 2001:94). Veldonderzoek is geschikt voor het onderzoeken van opvattingen, meningen en perspectieven van veldbetrokkenen.

4.2 Onderzoekspopulatie

Het onderzoek richt zich met name op werkzoekende Surinaamse en Antilliaanse vrouwen in de leeftijd van 16 tot 50 jaar met een laag tot middelbaar opleidingsniveau. De Surinamers zijn na de Antillianen de grootste etnische groepering in Den Helder (Gemeente Den Helder 2002). Algemeen is bekend dat met name laag en middelbaar geschoolde allochtone vrouwen het moeilijk vinden om werk te vinden. Door middel van (bij)scholing kan de arbeidsmarktpositie van deze vrouwen verbeterd worden. In overleg met de opdrachtgever is gekozen voor een brede leeftijdsgroep (16-50 jaar) om leeftijdsdiscriminatie te voorkomen en om een beeld van de groep als geheel te verkrijgen.

Gezien de culturele overeenkomsten maak ik in mijn onderzoek geen onderscheid tussen Antilliaanse en Arubaanse vrouwen. Bij de Surinaamse vrouwen vind ik het belangrijk om rekening te houden met de verschillen in culturele achtergronden tussen Creoolse en Hindoestaanse vrouwen. Zo bleek uit het voorgaande dat Creoolse vrouwen meer ingesteld zijn op betaalde arbeid dan Hindoestaanse vrouwen die meestal een ondergeschikte positie hebben binnen het gezin en de familie.

4.3 Onderzoeksinstrumenten

De onderzoeksmethode die ik heb gebruikt wordt ook wel triangulatie genoemd, het combineren van meerdere methoden. In mijn geval is gewerkt met een enquête onder de doelgroep, persoonlijke interviews en een literatuuronderzoek. Ook zijn er gesprekken gevoerd met beleidsambtenaren bij de gemeente Den Helder.

Er zijn in mijn onderzoek twee niveaus te onderscheiden: het primaire en het secundaire niveau. Het primaire niveau verwijst naar de doelgroep van het onderzoek, de Surinaamse en Antilliaanse vrouwen. Het secundaire niveau verwijst naar de gemeente Den Helder, die een functie heeft in de begeleiding van allochtone vrouwen naar de arbeidsmarkt.

Het primaire niveau

Bij dit niveau van onderzoek is gekozen voor de combinatie van kwantitatief en kwalitatief onderzoek. Het kwantitatieve gedeelte heeft bestaan uit een enquête onder de doelgroep. Voor de enquête is een vragenlijst opgesteld die 28 vragen bevat (bijlage 3). Het merendeel van deze vragen is gesteld in de vorm van een meerkeuzevraag, met gecodeerde antwoorden. In de enquête komen de volgende thema's aan bod: persoonlijke kenmerken, kinderopvang, zoekactiviteiten naar een baan, kennis van organisaties op het gebied van arbeid en scholing, vooropleiding, werk en inkomen en wensen en behoeften op het gebied van arbeid en scholing. De resultaten van de

enquête zijn met behulp van *data entry* ingevoerd en geanalyseerd met het statistische programma SPSS.

Bij de keuze voor de enquête hebben de volgende argumenten een rol gespeeld. Ten eerste verschaft een enquête algemene achtergrondinformatie voor diepte-interviews onder de Surinaamse en Antilliaanse vrouwen. Ten tweede heeft onderzoek naar allochtone vrouwen zich in het verleden vooral beperkt tot het houden van interviews onder een beperkt aantal vrouwen. Een groot nadeel hiervan is dat onderzoekers veelal niet in staat zijn uitspraken te doen die verder reiken dan de specifieke situatie van de vrouwen die geïnterviewd zijn. De enquête in mijn onderzoek is uitgevoerd onder veertig leden van de doelgroep.

Voor het kwalitatieve gedeelte van het onderzoek heb ik diepte-interviews gehouden met de Surinaamse en Antilliaanse vrouwen. Door middel van deze interviews heb ik geprobeerd meer te weten te komen over de ervaringen, problemen en wensen van Surinaamse en Antilliaanse vrouwen op het gebied van scholing en arbeid. Het interview was voorbereid aan de hand van twee verschillende vragenlijsten: één voor de vrouwen die een opleiding volgen en de andere voor werkzoekende vrouwen. De vragen hadden betrekking op de volgende thema's: opleiding, werk, levenservaring, wensen en behoeften ten aanzien van scholing/werk (bijlage 1). Alvorens de interviews af te nemen heb ik enkele proefinterviews gehouden. Deze hadden tot doel de vragenlijst te toetsen op duidelijkheid en stijl. De interviews zijn vervolgens vastgelegd met een cassetterecorder, waarna ze schriftelijk zijn uitgewerkt. De opnames zijn na verwerking gewist in verband met de privacy van de geïnterviewden. Er zijn uiteindelijk 8 interviews gehouden.

Het secundaire niveau

Op gemeente niveau zijn diverse gesprekken gevoerd met een paar beleidsmedewerkers over het gemeentelijk beleid van Den Helder. Ik heb een persoonlijk interview gehouden met een beleidsmedewerker minderhedenbeleid en emancipatiebeleid van de gemeente Den Helder. Dit interview vond plaats op het gemeentehuis in Den Helder. Tevens heb ik een telefonisch interview gehad met een beleidsmedewerker van het arbeidsvoorzieningenbeleid. De interviewvragenlijst bestond uit de volgende onderwerpen: doelstellingen van beleid, arbeidsmarktpositie van allochtone vrouwen en beleidsmaatregelen (bijlage 2).

Literatuuronderzoek

Het arbeid- en scholingsbeleid ten aanzien van allochtone vrouwen is aan de hand van literatuurstudie in kaart gebracht. De literatuurstudie bestaat uit beleidsplannen, meerjarenplannen en nota's van de overheid en de gemeente Den Helder. Daarnaast is statistisch materiaal van de gemeente Den Helder en het CWI gebruikt om een beeld te verkrijgen van de arbeidspositie van Surinaamse en Antilliaanse vrouwen in Den Helder.

4.4 De rol van de onderzoeker

Onderzoek naar het afnemen van interviews heeft uitgewezen dat een groot aantal factoren het antwoordgedrag van respondenten kan beïnvloeden, zoals kenmerken van de interviewer, de vragen en de context waarbinnen het interview wordt afgenomen. Ik ben zelf een onderzoekster van Surinaamse afkomst. Uit een groot aantal studies is gebleken dat de etnische afkomst van de interviewer invloed kan hebben op de verkregen gegevens (Van Heelsum 1993:16). De redenering is dat bij de etnische onderwerpen de afkomst van de interviewer van invloed is en bij niet-etnische specifieke onderwerpen niet. Op basis van literatuur kunnen interviewereffect en verschillen in de resultaten optreden bij interviews tussen twee mensen van verschillende etnische groepen (Van Heelsum 1993:20). De meest gangbare verklaring voor dit verschil is de sociale werkelijkheid. Het is denkbaar dat er mensen zijn die zich naar buiten toe graag presenteren als mensen op wie

niets valt aan te merken. Uit beleefdheid, respect en/of consideratie ten aanzien van de interviewer wordt het antwoord aangepast. Ook wantrouwen is een verklaring (Van Heelsum 1993:19). Zowel in Nederland als in de Verenigde Staten worden het koloniale verleden en de slavernij vaak genoemd als basis van wantrouwen. Het wantrouwen kan bestaan in een interraciale situatie wanneer bijvoorbeeld een witte interviewer een zwarte respondent interviewt. Dit kan leiden tot verschillen in resultaten.

Daarnaast kan de afkomst van de interviewer invloed hebben op vragen die in de privé-sfeer liggen of bedreigend zijn. Uit een onderzoek van Van Heelsum (1993:26) blijkt dat interviewers en respondenten van dezelfde etnische achtergrond hoger scoorden met betrekking tot betrouwbare resultaten dan interviewers met een andere etnische achtergrond. Deze uitkomst zou betekenen dat dit in mijn onderzoek positief uitwerkt. Uiteraard heb ik geprobeerd het onderzoek zo objectief mogelijk uit te voeren. Vooral bij het uitwerken van de resultaten ben ik er alert op geweest te voorkomen dat ik op basis van mijn eigen achtergrond interpretaties van de gevoerde gesprekken zou geven. Ik heb er vooral naar gestreefd de belevings- en ervaringswereld van de vrouwen zelf weer te geven. Ik heb dit bijvoorbeeld ondervangen door veel interviewmateriaal letterlijk weer te geven in de vorm van citaten en enkele cases te presenteren.

4.5 Verloop van het onderzoek

Alvorens ik met de eigenlijke enquête en interviews aan de slag kon, heeft er eerst een vooronderzoek plaatsgevonden. In het vooronderzoek zijn gesprekken gevoerd met de contactpersonen van het Internationaal Vrouwen Centrum (IVC), Stichting Bon Bini, Triton en een Surinaamse zelforganisatie die in oprichting is. Via de contactpersonen heb ik een aantal namen van belangrijke sleutelfiguren van Surinaamse en Antilliaanse afkomst gekregen. Dankzij enkele van deze sleutelfiguren is het mij gelukt om twintig Antilliaanse en twintig Surinaamse vrouwen te enquêteren. Ik zou in principe vijftig vrouwen enquêteren, maar door de moeizame werving van Surinaams Creoolse vrouwen heb ik uiteindelijk veertig vrouwen bereikt (twintig Surinaams-Hindoestaanse vrouwen en twintig Antilliaanse vrouwen). Voor de werving van Surinaams Creoolse vrouwen zijn drie pogingen gedaan door de voorzitter van de Surinaamse zelforganisatie. Helaas heeft geen van deze pogingen ertoe geleid dat er gesprekken hebben plaatsgevonden met Surinaams Creoolse vrouwen. Het feit dat deze groep geen interesse heeft getoond in het onderzoek kan te maken hebben met het niet aanwezig zijn van een behoefte die aansluit bij de doelstelling van dit onderzoek of uit de idee dat er al te vaak 'onderzoek' gedaan is. In overleg met mijn docent, de opdrachtgever en de Wetenschapswinkel van de Vrije Universiteit is toen besloten om niet verder te gaan met de werving van Surinaams Creoolse vrouwen, omdat in de planning van het onderzoek geen ruimte meer was.

De enquête heeft afgelopen zomer (2003) plaatsgevonden in Den Helder onder veertig Surinaamse en Antilliaanse vrouwen in de leeftijdscategorie van 16 tot en met 50 jaar. De acht vrouwen (vier vrouwen van Antilliaanse en vier vrouwen van Surinaams-Hindoestaanse afkomst) die uitgebreid geïnterviewd zijn, maken ook onderdeel uit van de enquêtegroep. De enquêtes zijn gehouden bij de Stichting Bon Bini, een zelforganisatie voor de Antilliaanse gemeenschap in Den Helder en tijdens een opening van een kinderkuis waar een groot aantal allochtone vrouwen aanwezig waren. De meeste Antilliaanse vrouwen die aan deze enquête hebben meegewerkt wonen in de Falga-buurt, terwijl de Surinaamse vrouwen uit verschillende buurten van Den Helder komen.

Het merendeel van de interviews is afgenomen in het IVC gebouw, drie interviews zijn thuis afgenomen en één interview is in het Triton gebouw afgenomen. De interviews in het IVC gebouw en Triton gebouw verliepen even goed als de interviews thuis ondanks dat bij deze interviews kinderen in dezelfde kamer aanwezig waren. Deze aanwezigheid is door geen van de partijen als storend ervaren.

4.6 Validiteit en betrouwbaarheid

In deze paragraaf wordt aandacht besteed aan validiteit en betrouwbaarheid. Deze twee termen zijn van groot belang wanneer men geïnteresseerd is in de waarde van een onderzoek. Met waarde wordt hier bedoeld in hoeverre er waarde gehecht moet worden aan de resultaten van het onderzoek. Een belangrijk onderscheid tussen validiteit en betrouwbaarheid is dat het bij de betrouwbaarheid gaat om toevallige fouten en bij validiteit om systematische fouten. Over het algemeen kan verder gesteld worden dat veel overwegingen die men tijdens een onderzoek doet gelijktijdig van invloed zijn op zowel de betrouwbaarheid als op de validiteit ('t Hart e.a. 2001:185-186). In het navolgende staat beschreven wat validiteit en betrouwbaarheid precies betekenen en hoe ik getracht heb deze te waarborgen in het onderzoek naar de arbeidsmarktpositie van Surinaamse en Antilliaanse vrouwen.

Met het begrip validiteit wordt bedoeld of men wel meet wat men in feite wenst te meten. Zijn de metingen geldig oftewel valide. Er kunnen verschillende typen validiteit worden onderscheiden ('t Hart e.a. 2001:186-187). Allereerst kunnen we onderscheid maken tussen interne en externe validiteit. Interne validiteit is de mate waarin de onafhankelijke variabelen inderdaad verantwoordelijk zijn voor de niveaus in de score op de afhankelijke variabelen. Dit betekent dat een onderzoek valide is als het meetinstrument overeenkomt met datgene wat de onderzoeker oorspronkelijk wilde meten. Informatiekoppeling is een manier om de interne validiteit te vergroten. De informatie die uit de enquêtes naar voren kwam, heb ik dan ook teruggekoppeld door het houden van diepte-interviews met vier Surinaamse en vier Antilliaanse vrouwen. Ook wordt de informatie uit de beleidsnota's teruggekoppeld naar enkele beleidsmedewerkers minderhedenbeleid van de gemeente Den Helder.

Externe validiteit is het veralgemeniseren van de resultaten naar een bredere populatie of naar andere omstandigheden. Met andere woorden, in welke mate zijn de conclusies van een veldwerkonderzoek te generaliseren en wat is de reikwijdte en toepasbaarheid van de uitspraken ('t Hart e.a. 2001:287-288). In een veldonderzoek is generalisatie niet altijd expliciet nodig. In dit onderzoek wordt er gestreefd naar een inhoudelijke generalisatie. Een inhoudelijke generalisatie kan opgevat worden als generalisatie op basis van vergelijking, toepasbaarheid en bruikbaarheid naar soortgelijke situaties. Bij dit onderzoek zijn een klein aantal vrouwen en beleidsmedewerkers van de gemeente Den Helder geïnterviewd. De ervaringen en meningen zijn subjectief en elke respondente heeft een bepaalde 'bril' op van waaruit zij antwoordt. Tevens zijn een aantal vrouwen van de doelgroep geïnterviewd. Dit zijn geen 'harde' cijfers van waaruit eenduidige conclusies getrokken kunnen worden. De inzichten verkregen uit het onderzoek kunnen, op basis van het analytisch generaliseren, echter wel belangrijke informatie opleveren voor andere vergelijkbare gemeenten in Nederland.

Naast validiteit is de betrouwbaarheid van de gegevens belangrijk. Met de betrouwbaarheid bedoelt van 't Hart (2001:178) "de mate waarin die uitspraken gebaseerd zijn op waarnemingen die vrij zijn van toevallige fouten." Dat wil zeggen dat de betrouwbaarheid van een meting gaat over de mate waarin de meting herhaalbaar is. Om deze vorm van betrouwbaarheid mogelijk te maken, moet de onderzoeker de gemaakte keuzen en de toegepaste methoden in het onderzoek goed documenteren (Yin 1994:36). Hierboven is dit uitgebreid aan de orde gekomen en daarmee aan deze voorwaarde zo goed als mogelijk voldaan. Uiteraard blijft bij "kleine aantallen" het toeval bestaan maar aangezien het hier ook om een kwalitatief onderzoek gaat ligt een deel van de betrouwbaarheid ook bij de combinatie van onderzoeksmethoden, de wijze van analyseren en het uiteindelijk presenteren. In de empirische hoofdstukken komt dit tot haar recht in zowel een uitgebreide presentatie van het kwantitatieve als van het kwalitatieve materiaal en in een analyse waarbij beide data met elkaar in verband worden gebracht.

In het volgende hoofdstuk ga ik in op het gemeentelijke beleid van de gemeente Den Helder ten aanzien van de organisatie van de arbeid/arbeidsmarkt. Achtereenvolgens besteed ik aandacht aan het arbeidsvoorzieningen-, vrouwen- en minderhedenbeleid van de gemeente. Zoals gezegd, heb ik ook diverse interviews met beleidsmedewerkers van de gemeente gehouden en de resultaten van deze interviews worden in het volgende hoofdstuk verwerkt.

Hoofdstuk 5 Gemeentelijk beleid Den Helder

In dit hoofdstuk wordt eerst ingegaan op het landelijk en gemeentelijk minderheden- en emancipatiebeleid, daarna bespreek ik het gemeentelijk arbeidsvoorzieningenbeleid. Deze informatie is nodig om later te kunnen bepalen of het beleid tegemoet komt aan de geuite wensen en behoeften en in hoeverre er sprake is van het aanpakken van belemmeringen die door de Surinaamse en Antilliaanse vrouwen in Den Helder ervaren worden.

Voor het uitwerken van deze vraagstukken heb ik gebruik gemaakt van de beleidsnota's emancipatie en minderheden van 1993 en de nota's rondom reïntegratietrajecten van de gemeente Den Helder. Opvallend is dat het minderheden- en emancipatiebeleid sinds 1993 niet geactualiseerd is. Als reden geven de beleidsmedewerkers aan dat daarvoor geen tijd is en tevens dat er andere prioriteiten worden gelegd. Aangezien de bestaande beleidsnota's aanpassing behoeven volgens de beleidsmedewerkers van gemeente Den Helder, heb ik ook een aantal gesprekken gevoerd met deze beleidsmedewerkers.

5.1 Het minderhedenbeleid

5.2 Het landelijk minderhedenbeleid

In 1983 komt de overheid met de *Minderhedennota*. In deze nota zet men een gecoördineerde aanpak uit voor de minderheden. De hoofddoelstelling van deze nota is:

"Het minderhedenbeleid is gericht op de totstandkoming van een samenleving, waarin de in Nederland verblijvende leden van minderheidsgroepen ieder afzonderlijk en als groep een gelijkwaardige plaats en volwaardige ontplooiingskansen hebben." (Van Diepen 2002:2)

De term 'minderheden' omvat allochtone groepen zoals Surinamers, Antillianen, Molukkers, Turken en Marokkanen, maar ook vluchtelingen, zigeuners en woonwagenbewoners. Het beleid is vooral gericht op een verbetering van de sociale en economische achterstand van de minderheden. Eind jaren tachtig concludeert de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) dat het minderhedenbeleid niet heeft geleid tot een verbetering van de positie van allochtonen. De WRR oppert dat de overheid de betrokken groepen teveel als zorgcategorieën heeft beschouwd, in plaats van hen kansen tot zelfstandigheid te bieden. De minderheden waren te afhankelijk geworden van de zorg van de overheid (Van Diepen 2002:2-13).

In de jaren negentig ziet men een verschuiving van een minderhedenaanpak naar een beleid waarin integratie centraal staat, waarbij de minderheden zich zelf dienen in te spannen om te integreren in de Nederlandse samenleving. Met de Wet Inburgering Nieuwkomers wordt een inburgeringprogramma verplicht gesteld voor nieuwkomers (Van Diepen 2002:13-14). Hierin staan het leren van de Nederlandse taal en maatschappij- en beroepenoriëntatie centraal. In het integratiebeleid worden arbeidsparticipatie en opleidingsniveau als belangrijke aspecten genoemd voor de integratie.

Uit bovenstaande blijkt dat het overheidsbeleid over allochtonen een grote ontwikkeling heeft doorgemaakt. Het minderhedenbeleid is na dertig jaar radicaal verschoven en er wordt serieus aandacht besteed aan de multiculturele samenleving die in alle lagen doorgedrongen is. Het kabinet Balkende II richt zich bij de integratie van allochtonen vooral op de waarden en normen van de Nederlandse samenleving. Het duidelijk stellen van deze waarden en normen zou integratie bevorderen.

Recente berichten in de landelijke media (eind 2003, begin 2004) laten zien dat er een verhitte discussie gaande is over het al en niet slagen van het minderhedenbeleid. De laatste jaren zijn steeds meer mensen van mening

dat het minderhedenbeleid mislukt is. Zij onderbouwen dit door te wijzen op de in hun ogen mislukte integratie. Er is zelfs een onderzoek hiernaar gedaan. De commissie, geleid door VVD-kamerlid Blok, heeft het integratiebeleid van de overheid van de afgelopen dertig jaar onderzocht. De belangrijkste conclusie van de commissie-Blok is dat het integratiebeleid van de overheid geheel of gedeeltelijk geslaagd is omdat er integratie heeft plaatsgevonden. Dat deze integratie geslaagd is komt echter volgens Blok door de allochtonen en de autochtone Nederlanders zelf. De overheid zou te weinig gedaan hebben aan de inburgering (Onderzoek integratiebeleid 2003-2004).

De rol van de gemeenten in de vormgeving en uitvoering van het minderhedenbeleid wordt steeds groter. Het minderhedenbeleid is inmiddels voor tachtig procent gemeentelijk geworden (Kooke 1997). Gemeenten worden geacht een lokaal beleid voeren dat toegespitst is op de plaatselijke verhoudingen.

5.1.2 Het minderhedenbeleid in Den Helder

De gemeente Den Helder heeft een eigen nota, *Kleurrijk Den Helder* (1993), voor het lokale minderhedenbeleid opgesteld. Het lokale minderhedenbeleid

van gemeente Den Helder is erg verouderd, omdat het sinds 1993 niet herschreven is. Om toch aan recente gegevens te komen over het lokale minderhedenbeleid, heb ik een interview gehouden met een medewerker van het minderhedenbeleid. Volgens de beleidsmedewerker zijn de hoofdlijnen van het lokale minderhedenbeleid hetzelfde gebleven als wat in de nota's van 1993 staat geschreven. De hoofdlijnen van dit lokale minderhedenbeleid zijn (Kleurrijk Den Helder 1993:10):

- leden van minderheidsgroeperingen leiden naar algemene voorzieningen;
- daar waar algemene voorzieningen onvoldoende mogelijkheden bieden eventueel specifieke voorzieningen voor minderheidsgroepen creëren;
- door scholing en andere stimulerende maatregelen de toegang tot kennis en arbeid vergroten;
- door culturele uitingen van minderheidsgroepen te ondersteunen de totstandkoming van een culturele synthese bevorderen;
- een actief anti-discriminatiebeleid voeren.

Bij het opstellen van het lokale minderhedenbeleid is volgens de beleidsmedewerker rekening gehouden met de wensen en behoeften van de allochtone groepen. Met de Advies Commissie Allochtonenbeleid (in het vervolg ACA), waar de vertegenwoordigers van de allochtonengroeperingen zitting in hebben, vindt periodiek overleg plaats met een personeelsvertegenwoordiger van de gemeente. Van deze gesprekken worden verslagen gemaakt, welke de bouwstenen vormen van het gemeentelijke minderhedenbeleid. De gemeente Den Helder is momenteel bezig met het *updaten* van het lokale minderhedenbeleid.

Op de vraag waar de gemeente Den Helder zich vooral nu op het gebied van minderhedenbeleid mee bezig houdt, antwoordt de beleidsmedewerker dat de gemeente zich op dit moment vooral richt op de maatschappelijke participatie (werk, inkomen, sociaal en actief medeburgerschap) van de lokale allochtonengroepen, omdat volgens de gemeente daar de knelpunten zitten. Participatie is een maatschappelijke knelpunt geworden. Sinds de komst van Pim Fortuyn en de aanslagen van 11 september in New York staat de multiculturele samenleving onder grote druk. Momenteel besteedt de gemeente veel aandacht aan de Antilliaanse gemeenschap, omdat de Antillianen de grootste groep allochtonen vormt in Den Helder. Een groot deel van de Antillianen die in Den Helder komt wonen heeft een laag opleidingsniveau, weinig werkervaring en beheerst de Nederlandse taal niet voldoende. Ook heerst er een negatieve beeldvorming over de Antillianen. Er zijn vooroordelen over criminaliteit en armoede (Stichting Forsa/Profor

2002:33). In de praktijk is het een kleine groep die zorgt voor het imago van de Antilliaanse gemeenschap in Den Helder. De gemeente ondervindt volgens de beleidsmedewerker weinig problemen van de overige alloctonengroeperingen, aangezien die vaak beter gemotiveerd en opgeleid zijn en voor weinig overlast zorgen. Om de situatie van Antillianen te verbeteren wil de gemeente meer mogelijkheden aan de Antilliaanse gemeenschap bieden. Om de communicatie met Antillianen te verbeteren wil de gemeente echter dat de Antilliaanse gemeenschap eerst een hechte groep gaat vormen.

Volgens de beleidsmedewerker krijgt de gemeente van de centrale overheid veel subsidies voor allochtone jongeren. Deze subsidies worden gestopt in projecten zoals project 'Herstelling' en project 'Multi-Cultureel' Centrum. Bij het project 'Herstelling' kunnen kansarme jongeren basisvaardigheden leren en worden ze voorbereid op de arbeidsmarkt. Het project richt zich op jongens met weinig scholing, met een taalachterstand en een tekort aan sociale vaardigheden. De doelgroep bestaat voor 95% uit deelnemers van allochtone afkomst, de helft daarvan is van Antilliaanse afkomst. In het Multi-Cultureel Centrum zullen in de toekomst sleutelfiguren komen die de Antillianen gaan proberen te stimuleren het contact met de instanties en de buurtbewoners te verbeteren (Stichting Forsa/Profor 2002:35). Daarnaast is de gemeente bezig met het opzetten van een project 'Multicultureel Wijkbeheer', waarin voor alle alloctonen de mogelijkheid wordt geboden hun stem duidelijk te laten horen in wijk- en ontwikkelingsplannen.

Voor wat betreft de allochtone vrouwen, voert de gemeente Den Helder naar zeggen van de beleidsmedewerker geen (samenhangend) speerpuntbeleid. Op dit moment zijn er geen concrete plannen, maar de gemeente verwacht in de toekomst specifieke plannen voor deze vrouwen. Wel wordt binnen het minderhedenbeleid aandacht besteed aan allochtone vrouwen. De gemeente Den Helder houdt nauwe contacten met het IVC. Dit centrum van en voor buitenlandse vrouwen bestaat sinds 1986 (Kleurrijk Den Helder 1993: 52). Binnen het IVC zijn er gerichte programma's voor allochtone vrouwen, zoals taal-, kook-, zwem- en naaicursussen, persoonlijkheidsversterking en zelfs een cursus zelfverdediging voor allochtone vrouwen om het zelfvertrouwen te versterken. De gemeente is van mening dat IVC zelf met initiatieven moeten komen, willen ze in aanmerking komen voor subsidies.

De beleidsmedewerker wees mij er wel op dat de gemeente iets aan de werkloosheid van alloctonen doet, daartoe heeft de gemeente Den Helder een aantal maatregelen getroffen. Allereerst wilt de gemeente de werkgelegenheid uitbreiden met een aantal Europees Sociaal Fonds projecten (ESF-projecten). Het *Olijffe* project is een voorbeeld van een ESF-project, waarin een aantal sociale vaardigheden aan bod komen zoals kantoorpraktijken, naai- en kookcursussen. Ook subsidieert de gemeente stichting Triton, die scholings- en arbeidsmarkttoeleidingstrajecten voor jongeren en jong volwassen zonder werk verzorgt. De doelgroepen van Triton zijn jongeren, vrouwen en alloctonen. Het aanbod van Triton bestaat uit algemeen vormend onderwijs, metaaltechniek, houttechniek, schilderen, grafische technieken en kantoorvaardigheden.

Verder hanteert de gemeente een actief anti-discriminatiebeleid. De internetsite van de gemeente Den Helder heeft een directe link met de internetpagina's van het anti-discriminatiebureau van Noord-Holland. Als de gemeente of een allochtone organisatie in aanraking komt met vraagstukken van discriminatie, dan wordt dat direct gemeld bij het anti-discriminatiebureau. Dit bureau is ook in het ACA vertegenwoordigd, waardoor mensen ook direct melding kunnen maken van discriminatie.

Zoals hierboven genoemd, worden allochtone vrouwen niet speciaal meegenomen in het minderhedenbeleid van de gemeente Den Helder. Zij

kunnen participeren in diverse projecten zoals het Olijfje-project en in projecten bij stichting Triton, maar over het algemeen is niet bekend hoeveel allochtone vrouwen aan deze projecten deelnemen. Deze aanpak, waarbij er niet speciaal op allochtone vrouwen gericht beleid is, is volgens mij een van de redenen waardoor participatie van allochtone vrouwen aan de diverse projecten niet altijd het gewenste resultaat tot gevolg heeft.

5.2 Het emancipatiebeleid

5.2.1 Landelijk emancipatiebeleid In 1985 formuleerde de Rijksoverheid als hoofddoelstelling voor het emancipatiebeleid:

“Het bevorderen van de ontwikkeling van de huidige maatschappij, waarin het sekseverschil nog in zo grote mate is geïnstitutionaliseerd, naar een pluriforme maatschappij, waarin ieder ongeacht sekse of burgerlijke staat de mogelijkheid heeft een zelfstandig bestaan te verwerven en waarin mannen en vrouwen gelijke kansen, rechten, vrijheden en verantwoordelijkheden kunnen realiseren.” (Meerjarennota emancipatiebeleid 2000-2001)

Het emancipatiebeleid van de Nederlandse overheid voert terug naar het midden van de jaren zeventig. De ontstaansgeschiedenis loopt voor een groot deel parallel aan de totstandkoming van het Vrouwenverdrag op internationaal niveau in 1979. Het kabinet Den Uyl besloot toen om in het najaar van 1979 een emancipatiebeleid te ontwikkelen. Sindsdien wordt emancipatie gezien als een kerntaak van de overheid en als facet van (alle) overheidsbeleid (Hes en van Vleuten 1994).

In de eerste jaren van het emancipatiebeleid streeft het kabinet Den Uyl ernaar de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen op te heffen en de achterstand van vrouwen weg te werken. Kernwoorden bij het emancipatiebeleid zijn: gelijke rechten, gelijkwaardigheid, veranderende rolpatronen, mentaliteitsverandering en keuzevrijheid. Het accent ligt vooral op het teweegbrengen van een mentaliteitsverandering en bewustwording (Hes en van Vleuten 1994).

Begin jaren tachtig vindt er een voorzichtige verschuiving plaats binnen het emancipatiebeleid van de overheid. In de begrotingsstukken van het kabinet Van Agt II wil men de structureel ongelijke machtsverhoudingen tussen mannen en vrouwen tegengaan. Deze structurele ongelijke machtsverhoudingen zijn te vinden op vele terreinen zoals werk en dan met name in de toewijzing van betaald en onbetaald werk. De belangrijkste beleidsterreinen waarop de overheid zich is gaan richten zijn arbeid en inkomen, onderwijs en volwasseneneducatie, gezondheidszorg, seksueel geweld, ruimtelijke ordening en wonen. Wat opmerkelijk is bij het emancipatiebeleid van Van Agt II voor het eerst het begrip economische zelfstandigheid van vrouwen wordt toegevoegd (Hes en van Vleuten 1994).

In de afgelopen decennia heeft de overheidsemancipatie een ander karakter gekregen. Daarin is de hoofddoelstelling vooral gericht op de positie van de vrouw op de arbeidsmarkt en het doorbreken van het “glazen plafond”, hetgeen een metafoor is voor het feit dat nog steeds te weinig vrouwen naar hogere functies doorstromen. In de afgelopen twee decennia is de verdeling tussen arbeid en zorg over mannen en vrouwen ingrijpend veranderd. Een groot deel van de vrouwen (51%) werkt in (kleine) deeltijdbanen en aan de onbetaalde arbeid besteden ze tweemaal zoveel tijd als mannen. Hierdoor hebben de vrouwen nog steeds een beperkte economische zelfstandigheid. De overheid wil dat mannen en vrouwen kunnen kiezen voor wisselende combinaties van werken, zelf zorgen en zorg uitbesteden zonder dat dit van invloed is op hun perspectieven op de arbeidsmarkt. Om dit te kunnen bereiken zal in de eerste plaats de arbeidsparticipatie en daarmee de economische zelfstandigheid van vrouwen verder moeten worden bevorderd.

Ook zal het kabinet ervoor moeten zorgen dat ook mannen zorgverantwoordelijkheid gaan dragen (Meerjarennota emancipatiebeleid 2000-2001).

Op aanbeveling van het kabinet is op 3 juli 2003 de commissie Participatie van Vrouwen van Etnische Minderheden (PaVEM) geïnstalleerd. Leden van de commissie PaVEM zijn: P. Rosenmöller, prinses Maxima, H. de Boer, L. Callender, H. Dijkstal en Y. Tümer. Aanleiding voor de oprichting is de vaak geïsoleerde positie van vrouwen van allochtone groepen in Nederland. Er is nog steeds een grote groep allochtone vrouwen die geen aansluiting vinden in de Nederlandse samenleving. Doel van de commissie PaVEM is om gemeenten te ondersteunen bij hun pogingen deze vrouwen meer te betrekken bij de samenleving. Nadruk ligt hierbij op het uitwisselen van kennis, ervaring en ideeën. De commissie heeft in september met acht individuele gemeenten en tien gemeenten in groepsverband gesproken. Naar aanleiding van deze werkbezoeken zijn de knelpunten geïnventariseerd en ondersteuningsrichtingen besproken. Op basis daarvan maakt de commissie zijn werkplan voor de komende periode (<http://www.kiemnet.nl/kcgs/show/id=169507/frameid=169202>, bezocht op 18 februari 2004).

Recentelijk kwam via een persbericht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid naar buiten dat het emancipatiebeleid als geslaagd beschouwd wordt en de overheid langzamerhand dit beleid gaat afschaffen. Op veel terreinen van het emancipatiegebied is sprake van vooruitgang: werk, opleiding en inkomen zijn tegenwoordig meer gelijk verdeeld tussen vrouwen en mannen. Emancipatie is beland in een nieuwe fase. Vrouwen zijn de afgelopen vijftien jaar meer gaan werken. Mannen zijn meer tijd gaan besteden aan kinderen en huishouden. Vrouwen stromen beter door, al is het langzaam, naar hogere functies, maar er zijn nog steeds een paar knelpunten zoals huiselijk en seksueel geweld. In de Beleidsbrief emancipatiebeleid 2002 stelt het kabinet dat het emancipatie subsidiebeleid aan herziening toe is. Het kabinet stelt voor de structurele subsidies voor emancipatie organisaties af te schaffen. Diverse vrouwenorganisaties zetten vraagtekens bij het voorgenomen beleid en gaan fel de strijd aan met het kabinet (SCW Persbericht, 14 november 2003).

5.2.2 Het emancipatiebeleid in Den Helder

In de emancipatiebeleidsnota, "Met het oog op 2000", van de gemeente Den Helder staan de volgende subdoelstellingen beschreven (Met het oog op 2000:2):

- het bevorderen van de maatschappelijke participatie van vrouwen
- toeleiding naar scholing en werk
- bevorderen van de verandering van beeldvorming bij mannen en jongens ten aanzien van de vrouw en haar rol
- bevorderen van een groter aandeel vrouwen in politieke en maatschappelijke besluitvorming
- herverdeling van onbetaalde arbeid
- bevorderen vrouwenhulpverlening
- bevorderen positieve actie voor vrouwen
- bevorderen van sociale veiligheid

Het emancipatiebeleid richt zich vooral op vrouwen en meisjes in het algemeen, maar in het bijzonder ook op vrouwen in de bijstand, allochtone meisjes en 50+ vrouwen (Met het oog op 2000:2). Emancipatie is van invloed op alle maatschappelijke processen en dient daarom tot uiting te komen in alle sectoren van het gemeentelijk beleid. Op dit moment wordt door de gemeente Den Helder weinig aandacht besteed aan het lokale emancipatiebeleid, omdat volgens de betrokken beleidsmedewerkster het emancipatiebeleid geslaagd is. Volgens haar zijn veel vrouwen de laatste

jaren vooruitgegaan in hun positie en doorgedrongen in vele maatschappelijke posities.

Gemeente Den Helder heeft volgens de beleidsmedewerkster een paar beleidsmaatregelen opgenomen in het lokale emancipatiebeleid die nog steeds van toepassing zijn op vrouwen. Zo zijn er voor het bereiken van evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in arbeidsorganisaties maatregelen genomen op het gebied van instroom, doorstroom en het voorkomen van de uitstroom van vrouwen. Voorbeelden van deze maatregelen zijn: het opnemen van vrouwen in selectiecommissies, het standaard opnemen van een voor vrouwen wervende tekst in personeelsadvertenties, en een voorrangbehandeling van vrouwen bij interne en externe werving.

Een andere maatregel is op het gebied van kinderopvang. Kinderopvang is een basisvoorziening voor de deelname van de vrouwen aan scholing en werk. De gemeente heeft onlangs veel kindplaatsen ingekocht, ook voor allochtone vrouwen. Het streven is om met het bestaande budget een kwalitatief goed, gespreid en gedifferentieerd aanbod van kinderopvangvoorzieningen te realiseren, aansluitend bij de behoeften van de bevolking (Met het oog op 2000:37).

Ook is de beleidsmedewerkster van mening dat als je een goed emancipatiebeleid wilt voeren, dat het dan een voorwaarde is dat de gemeente vrouwen laat deelnemen aan (politieke) besluitvorming. Vrouwen zijn hierin nog steeds ondervertegenwoordigd. De Vrouwen Emancipatie Commissie kan een rol spelen in dit proces. De gemeente wil daarom deze visie gaan stimuleren, om op die manier vrouwen te werven voor de gemeenteraad, (raads) commissies en diverse andere ambtelijke of politieke overlegorganen. In elk geval wil de gemeente een actieve werving van vrouwen bevorderen. Zo participeren allochtone vrouwen in de gemeentelijke adviescommissie voor emancipatie (Met het oog op 2000:62).

De beleidsmedewerkster emancipatie is van mening dat er voor allochtone vrouwen binnen het lokale emancipatiebeleid weinig specifiek beleid gemaakt wordt. Het lokale minderhedenbeleid en het lokale emancipatiebeleid hebben een aantal raakvlakken wat betreft allochtone vrouwen. Ook in de nota van het lokale emancipatiebeleid wordt expliciet aandacht besteed aan het IVC die een belangrijke bijdrage levert aan het emancipatieproces en het verkrijgen van een gelijkwaardige positie van allochtone vrouwen. De gemeente wil zich inzetten voor het handhaven van het IVC.

Concluderend kan worden gezegd dat de gemeente Den Helder redelijk wat beleid voor vrouwen in het algemeen voert, maar dat dit niet specifiek is toegesneden op mogelijke problemen van allochtone vrouwen. Gezien het hoge werkloosheidspercentage onder allochtone vrouwen, waaronder ook de Surinaamse en Antilliaanse vrouwen, kan geconcludeerd worden dat het beleid nog niet goed toegesneden is op de aanwezige problematiek.

5.3 Arbeidsmarktbeleid van de gemeente Den Helder

De hoofddoelstelling van het arbeidsmarktbeleid is het bevorderen van een zo *doelmatig* en zo *rechtvaardig* mogelijke afstemming van vraag en aanbod, zowel kwantitatief als kwalitatief, als nodig is voor de nationale productie (Zwegers 1997:140). Het arbeidsmarktbeleid wordt onderscheiden in twee delen:

1. Het beleid dat aansluit bij de beheersing van de vraagzijde:
werkgelegenheidsbeleid.
2. Het beleid dat hoort bij de beheersing van de aanbodzijde:
arbeidsvoorzieningenbeleid.

Het werkgelegenheidsbeleid wordt in Nederland voornamelijk uitgevoerd door het Ministerie van Economische Zaken. Het arbeidsvoorzieningsbeleid valt onder de verantwoordelijkheid van het Ministerie van Sociale Zaken en

Werkgelegenheid. In deze scriptie zal ik me beperken tot het arbeidsvoorzieningsbeleid.

Het arbeidsvoorzieningsbeleid is voornamelijk gericht op een snelle doorstroming van de arbeidsmarkt. Bij de uitvoering van het beleid zijn de Arbeidsvoorzieningsorganisatie, bedrijfsverenigingen en gemeenten betrokken. Het arbeidsvoorzieningsbeleid streeft naar een evenredige deelname van alle bevolkingsgroepen aan het productieproces. Via het doelgroepenbeleid wil de arbeidsvoorzieningsorganisatie in ieder geval voor langdurig werklozen, allochtonen en vrouwen instroomkansen realiseren (Zwegers 1997:146).

Binnen het arbeidsvoorzieningsbeleid zijn een aantal algemene maatregelen zoals (Zwegers 1997:147-149):

1. *plaatsbevorderende maatregelen*: deze hangen steeds meer af van de concrete regionale situatie. Bij deze maatregelen wordt het voor een werkzoekende aantrekkelijk om een baan te accepteren, bijvoorbeeld door tegemoetkoming in de verplaatsingskosten of een tijdelijke aanvulling van het loon.
2. *scholingsmaatregelen*: hiermee wil men de positie van een aanbieder van arbeid op de arbeidsmarkt verbeteren. De coördinatie van scholingsvoorzieningen wordt per regio bepaald en ingezet. Onder scholingsmaatregelen kunnen ook studie- en beroepskeuzeadvies vallen.
3. *werkgelegenheidsverruimende maatregelen*: deze maatregelen dienen om de kans op (her)intreden in het arbeidsproces te vergroten, door bijvoorbeeld het opdoen van werkervaring.

In 1991 is het arbeidsvoorzieningsbeleid gaan functioneren onder de verantwoordelijkheid van de Regionale Bureaus Arbeidsvoorziening (RBA). De besturen van de RBA's bestaan uit vertegenwoordigers van werknemers- en werkgeversorganisaties en lokale overheden. Onder verantwoordelijkheid van het RBA valt de individuele trajectbemiddeling. Deze omvat activiteiten als het motiveren en werven van werkzoekenden, het aanbieden van sollicitatiecursussen en informatiebijeenkomsten (van Egeraat 1995: 48). Door de inwerkingtreding van de Wet Suwi in 2001 zijn de RBA's verdwenen. De Wet Suwi staat voor Wet Structuur Uitvoering Werk en Inkomen. De taken van Arbeidsvoorziening zijn nu ondergebracht bij het CWI. Door de aanneming van de Wet Suwi zijn er een aantal veranderingen opgetreden. Zo zijn er drie organisaties die een keten vormen in de structuur van werk en inkomen: het UWV (Uitvoeringsorgaan Werknemersverenigingen), het CWI en de gemeenten (Nota reïntegratietrajecten 2002: 9).

De laatste jaren is er veel veranderd in de begeleiding en bemiddelingen van werkzoekenden. Men heeft anders dan voorheen te maken met meer instellingen. Afhankelijk van de situatie krijgen werkzoekenden met de Gemeentelijke Sociale Dienst, het CWI en reïntegratiebedrijven te maken. Reïntegratiebedrijven zijn bemiddelingsbedrijven die gespecialiseerd zijn in verzuimbeleid en reïntegratie van werknemers. Enkele van deze reïntegratiebedrijven zijn: Agens, Kliq, Krew, Agronaut. Bij de nieuwe manier van werken heeft de Sociale Dienst de regie en de arbeidsmarkttoeleidingstrajecten worden door een reïntegratiebedrijf uitgevoerd. Een toeleidingstraject is een weg waarlangs mensen zonder werk via een aantal nader omschreven stappen toegeleid worden naar de (additionele) arbeidsmarkt (Landelijk Bureau Vrouwenvakscholen 1997:11). Een dergelijk toeleidingstraject begint meestal met het indelen van een cliënt in een categorie of fase. In de nieuwe procedure wordt de werkzoekende door het CWI in fasen (1 tot 4) ingedeeld. De fasen zijn de mate van bemiddelbaarheid voor de arbeidsmarkt.

- Fase 1: Werkzoekenden die geschikt en beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt
- Fase 2: Werkzoekenden die voor arbeidsinpassing een kort toeleidingstraject nodig hebben
- Fase 3: Werkzoekenden die voor arbeidsinpassing een lang toeleidingstraject nodig hebben
- Fase 4: Werkzoekenden die vanwege zware persoonlijke werkbelemmeringen zijn aangewezen op hulp en zorg die gericht is op een zodanige verbetering van hun positie en dan geholpen kunnen worden aan een baan.

De hoofddoelstelling van het gemeentelijke arbeidsmarktbeleid is zoveel mogelijk mensen uit de uitkering te helpen en aan het werk te krijgen. Volgens de gemeente Den Helder zal het niet participeren op de arbeidsmarkt leiden tot achterstand en achteruitgang van lokale bevolkingsgroepen.

Zo heeft de gemeente een generatie mensen die in de uitkering zitten en (bijna) niets van computers afweten. De gemeente wil deze mensen weer laten participeren in de samenleving via het arbeidsproces of via trajecten voor sociale activering. Sociale activering heeft tot doel sociale uitsluiting op te heffen middels maatschappelijke participatie. Bij sociale activering worden trajecten via de sociale dienst aangeboden die vaak leiden naar vrijwilligerswerk, waarbij ze afhankelijk van hun inkomen in aanmerking kunnen komen voor financiële beloning (Beleidsverslag 2000:20).

De gemeente Den Helder heeft een aantal arbeidsmarktinstrumenten opgesteld om meer werkzoekenden te laten participeren op de arbeidsmarkt (Beleidsverslag 2000:21). Het eerste instrument zijn de ID-banen (In- en Doorstroombanen) die de gemeente van de centrale overheid krijgt toegewezen. De ID-banen zijn opvolgers van de Regeling Melkertbanen. Ten tweede zijn er leerwerkplaatsen gerealiseerd bij zowel bij Triton als bij de Oranjerie Leerwerkplaatsen, deze zijn de ideale combinatie van leren en werken in een beschermde omgeving voor met name de "probleem" jongeren in Den Helder (Beleidsplan 2000:21). Ten derde is door de gemeente het project Individuele Traject Begeleiding (ITB-traject) opgezet. Bij dit traject worden cliënten uit fase 4 gemotiveerd, gestimuleerd en vervolgens doorverwezen naar een passend traject. Dit traject kan bestaan uit scholing of sociale activering of plaatsing op een Wet inschakeling Werkzoekenden-dienstbetrekking (WiW-dienstbetrekking (Nota reïntegratietrajecten Kop Noord-Holland 2002:8).

De organisatie het AVA-netwerk Den Helder speelt eveneens een belangrijke rol voor de toeleiding en verbetering van allochtone vrouwen op de arbeidsmarkt (Met oog op 2000:21-22). Het AVA-netwerk Den Helder is een samenwerkingsverband van instellingen dat zich inzet om de scholings- en arbeidsmarktpositie van allochtone vrouwen te verbeteren. Dit doet zij onder andere door regionale en lokale netwerken, instellingen en bedrijven te stimuleren en ondersteunen bij de ontwikkeling van activiteiten voor allochtone vrouwen. Ook is er aandacht voor het toegankelijker maken van de instellingen voor allochtone vrouwen. Het uiteindelijke doel van de samenwerking is een kwalitatieve verbetering van het scholing- en arbeidsaanbod. Werkzaamheden die het AVA-netwerk in dit kader uitvoert zijn onder andere: het inventariseren van knelpunten in het scholings- en arbeidsaanbod, inventarisatie van behoeften en wensen van allochtone vrouwen, voorlichting, bemiddeling en deskundigheidsbevordering aan zowel allochtone vrouwen als medewerk(st)ers van (non-)profit instellingen (Conceptplan duaal oudkomersbeleid 2003:3).

Het AVA-netwerk Den Helder functioneert sinds 1991 en de volgende instellingen werken hierin samen: Internationaal Vrouwencentrum (IVC), Regionaal Opleidingscentrum (ROC) Kop van Noord-Holland, Stichting Welzijnszorg en Maatschappelijke Dienstverlening (WMD), Stichting Kinderopvang Den Helder, Stichting ICW Den Helder, Centrum voor Werk en

inkomen (CWI), Stichting Triton, Gemeente Den Helder en PRIMO (Provinciaal Instituut voor Maatschappelijke Ontwikkeling).

Het netwerk heeft de afgelopen jaren diverse activiteiten ontwikkeld om de positie van allochtone vrouwen op de scholings- en arbeidsmarkt te verbeteren. Gezamenlijke kwaliteitsverbetering van trajecten en het ontwikkelen van multicultureel personeelsbeleid zijn daarvoor gebruikte methodieken. In 1992 is er een provinciaal onderzoek gehouden naar de positie van allochtone vrouwen op de arbeidsmarkt. Hieruit is een Provinciale Rapportage met diverse regionale deelrapportages opgesteld. Bij dit onderzoek is de doelgroep beperkt tot Surinaamse en Antilliaanse vrouwen omdat zij in die tijd de grootste groep allochtone vrouwen vertegenwoordigden. Andere initiatieven van het netwerk voor de doelgroep zijn onder andere geweest (Conceptplan duaal oudkomersbeleid 2003:3-4):

- Kadertrainingen;
- Voorlichtingsactiviteiten over scholing en arbeid;
- Werkconferentie "Drempels op de scholings- en arbeidsmarkt voor allochtone vrouwen";
- Cursusaanbod in samenwerking met Anna Polakschool: "Oriëntatie en schakelcursus";
- Een miniconferentie voor docenten en begeleiders in samenwerking met het ROC "Intercultureel werken in het onderwijs";
- Opdracht voor het ontwikkelen van een voorlichtingsvideofilm over werk en opleiding;
- Initiëren van een onderzoek "Allochtone vrouwen en de Sociale Dienst, het Arbeidsbureau en het ROC in de Kop van Noord-Holland".

Deze scriptie en het daarvoor uitgevoerde onderzoek is op initiatief van het AVA-netwerk tot stand gekomen. In het kader van haar doelstellingen achtte het netwerk het noodzakelijk een onderzoek te laten uitvoeren naar de wensen en behoeften van allochtone vrouwen met betrekking tot arbeidsmarktparticipatie enerzijds en de knelpunten waardoor diverse instellingen deze allochtone vrouwen niet bereiken anderzijds. Dit onderzoek hebben ze uitbesteed aan de Wetenschapswinkel van de Vrije Universiteit van Amsterdam

5.4 Conclusie

Wat opvalt bij de bestudering van het landelijk en gemeentelijk beleid is dat er wel specifieke aandacht aan allochtonen in het algemeen of aan vrouwen in het algemeen wordt gegeven, maar niet in het bijzonder aan de doelgroep "allochtone vrouwen". De arbeidsmarktpositie van allochtone vrouwen wordt echter bepaald door de combinatie van vrouw én allochtoon zijn. In het landelijk en gemeentelijk allochtonen- en emancipatiebeleid en het gemeentelijke arbeidsvoorzieningenbeleid ontbreekt een integrale visie waarin allochtone vrouwen als zodanig de aandacht krijgen. Het arbeidsvoorzieningenbeleid is in de eerste plaats op de vraagzijde gericht waar bedrijven gestimuleerd worden mensen in dienst te nemen.

Wat verder opvalt is dat het emancipatiebeleid geen of weinig aandacht besteed aan de culturele achtergrond. Culturele identiteit wordt vaak als een probleem of achterstand beschouwd in plaats van als een mogelijke verrijking. Het blijkt dat maatregelen voor vrouwen en allochtonen in het algemeen niet effectief voor allochtone vrouwen zijn. Binnen het emancipatiebeleid is het uitgangspunt economische zelfstandigheid voor vrouwen. Allochtone vrouwen bevinden zich echter in een andere sociale en economische positie dan autochtone vrouwen.

Kort gezegd, het arbeid, emancipatie en minderheden beleid van de gemeente Den Helder heeft geen specifiek speerpuntbeleid voor allochtone vrouwen. In hoeverre daar behoefte aan is zal in de komende hoofdstukken,

waarin de Surinaamse en Antilliaanse vrouwen zelf aan het woord komen, duidelijker worden.

In het volgende hoofdstuk wordt de analyse van de onderzoeksgegevens besproken. De gegevens van het onderzoek welke in het volgende hoofdstuk worden weergegeven zijn gebaseerd op een enquête onder Surinaamse en Antilliaanse vrouwen in Den Helder.

Hoofdstuk 6 De levenssituatie van Surinaamse en Antilliaanse vrouwen in Den Helder

De aanleiding voor dit onderzoek is gelegen in de zorgwekkende arbeidsmarktsituatie van allochtone vrouwen in de regio Den Helder. De regio Den Helder behoort tot één van de gemeenten met een laag werk- en scholingsaanbod. De grootste etnische groepen in Den Helder zijn van Surinaamse en Antilliaanse afkomst.

In dit hoofdstuk besteed ik aandacht aan het schetsen van een profiel van de onderzoekspopulatie op basis van de uitgevoerde enquête. Deze enquête heeft afgelopen zomer (2003) plaatsgevonden in Den Helder onder 40 Surinaamse en Antilliaanse vrouwen in de leeftijdscategorie van 16 tot en met 50 jaar. De acht vrouwen (vier vrouwen van Antilliaanse en vier vrouwen van Surinaams-Hindoestaanse afkomst) die uitgebreid geïnterviewd zijn maken ook onderdeel uit van de enquêtegroep. De resultaten van de enquête, die met name ging over persoonlijke omstandigheden, samenstelling van het huishouden, kinderopvang, werk en inkomen, onderwijs en taalvaardigheid en als laatste over wensen en behoeften, geven een beeld van de huidige levenssituatie van de onderzochte doelgroep. De meeste Antilliaanse vrouwen die aan deze enquête hebben meegewerkt wonen in de Falga-buurt, terwijl de Surinaamse vrouwen uit verschillende buurten van Den Helder komen. Hieronder volgt, op basis van de verzamelde gegevens, een schets van de Antilliaanse en Surinaams-Hindoestaanse vrouwen in Den Helder.

6.1 De leeftijd en de burgerlijke staat

Leeftijd speelt in het algemeen een belangrijke rol bij het vinden van werk. In principe geldt hoe jonger men is, hoe kansrijker men op de arbeidsmarkt is.

In tabel 6.1 geeft een overzicht van de leeftijdsverspreiding bij de onderzochte doelgroep.

Tabel 6.1 De leeftijd van de onderzocht vrouwen uitgedrukt in aantallen en percentages

Leeftijd	Surinaams		Antilliaans		Totale Populatie	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%
21-30 jaar	3	7,5	8	20	11	27,5
31-40 jaar	10	25	7	17,5	17	42,5
41-50 jaar	7	17,5	5	12,5	12	30
Totaal	20	50	20	50	40	100

Bij de Surinaamse vrouwen is in de enquête een sterke ondervertegenwoordiging van vrouwen jonger dan 30 jaar en een oververtegenwoordiging van vrouwen in de leeftijdsklasse 31-40 jaar. De Antilliaanse vrouwen bevinden zich vooral in de leeftijdsgroep 21-30 jaar en 31-40 jaar. De verklaring hiervoor ligt wellicht aan de wijze waarop ik aan mijn doelgroep gekomen ben. De werving van de meeste Antilliaanse vrouwen heeft plaatsgevonden bij Stichting Bon Bini en hier komen vooral jongere Antilliaanse vrouwen.

De gehele groep overziend is de gemiddelde leeftijd 35,7 jaar, wat betekent dat deze vrouwen niet te oud zijn om aan werk te komen. Voor starters op de arbeidsmarkt is dit een leeftijd die belemmerend kan zijn.

In tabel 6.2 is de burgerlijke staat van Surinaamse en Antilliaanse vrouwen weergegeven in aantallen en percentages.

Tabel 6.2 Vrouwen en burgerlijke staat

Burgerlijke staat	Surinaams		Antilliaans		Totale populatie	
	aantal	%	aantal	%	Aantal	%
Getrouwd	6	15	2	5	8	20
Gescheiden	11	27,5	6	15	17	42,5
Nooit getrouwd	3	7,5	12	30	15	37,5
Totaal	20	50	20	50	40	100

Van de Surinaamse en Antilliaanse vrouwen tezamen valt op dat 42,5% gescheiden is en 37,5% nooit getrouwd is. Binnen de afzonderlijke groepen is hierin wel een verschil. Antilliaanse vrouwen zijn vaker nooit getrouwd terwijl bij de Surinaamse vrouwen een groter percentage gescheiden is. Opvallend is dus dat 80% van de vrouwen in de onderzoekspopulatie alleenstaand is. Dit houdt in dat zij alleen aan het hoofd van het gezin staan en hun kinderen alleen opvoeden. Deze cijfers zijn deels te verklaren vanuit het type familiesysteem dat bij Surinaams Creoolse en Antilliaanse gezinnen dominant is. In het Afro-Caraïbische gebied waaruit de meeste vrouwen afkomstig zijn, bestaat een matrifocale traditie waarbij de moeder aan het hoofd van het huishouden staat en de man slechts een marginale positie inneemt (Roessingh 2001:27). Deze gezinsstructuur zou op haar beurt weer samenhangen met de tijd van de slavernij, waar het mannen en vrouwen verboden was samen te wonen of een vaste relatie aan te gaan (Distelbrink 1994:136).

Doordat de meeste vrouwen van de onderzoekspopulatie alleenstaand zijn kunnen ze hindernissen ondervinden bij het volgen van een opleiding of het vinden van een baan. Een partner kan voor extra inkomen zorgen, waardoor (dure) kinderopvang betaalbaar is. Maar de partner kan ook van belang zijn in het op zich nemen van een deel van de zorgtaken waardoor werken en zorgen voor de moeder beter te combineren is.

6.2 De kinderen en de opvang

De zorg voor de kinderen en de soms (vaak onvoorziene) problemen rond de oppas kunnen mogelijke factoren zijn voor de Surinaamse en Antilliaanse vrouwen om niet te kunnen deelnemen aan het arbeidsproces.

In tabel 6.3 wordt het aantal kindertal onder de Surinaamse en Antilliaanse vrouwen weergegeven in aantallen en percentages. Helaas zijn de leeftijden van de kinderen niet opgenomen in de enquête zodat niet echt zichtbaar wordt welke vrouwen met jonge kinderen zitten en daardoor minder bereid zijn of belemmerd worden deel te nemen aan opleidingsmogelijkheden of uit werken te gaan.

Tabel 6.3 Kinderaantal onder de vrouwen

Kinderen	Surinaams		Antilliaans		Totale populatie	
	aantal	%	aantal	%	Aantal	%
Geen kinderen	2	5	0	0	2	5
1 kind	2	5	3	7,5	5	12,5
2 kinderen	5	12,5	10	25	15	37,5
3 kinderen	6	15	3	7,5	9	22,5
4 kinderen	4	10	4	10	8	20
5 kinderen of meer	1	2,5	0	0	1	2,5
Totaal	20	50	20	50	40	100

Gekeken naar het aantal kinderen onder de vrouwen dan constateer ik dat er relatief veel vrouwen (ruim 42%) zijn met drie of vier kinderen. Gezien de nog jongere leeftijden van de Antilliaanse vrouwen is het logischerwijs te verklaren dat zij vaker twee kinderen hebben dan de Surinaamse vrouwen. In verhouding met de Nederlandse vrouwen hebben deze vrouwen meer kinderen (Praag en Niphuis-Nell:1997) In tabel 6.4 zijn de verschillende soorten kinderopvang onder Surinaamse en Antilliaanse vrouwen weergegeven.

Tabel 6.4 Vrouwen en soorten kinderopvang

Soort kinderopvang	Surinaams		Antilliaans		Totale populatie	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%
Kinderdagverblijf	2	5	4	10	6	15
Peuterspeelzaal	-	-	1	2,5	1	2,5
Overblijven school	-	-	2	5	2	5
Familiehulp	1	2,5	-	-	1	2,5
Betaalde oppas aan huis	-	-	-	-	-	-
Bedrijfscreche	-	-	-	-	-	-
Geen kinderopvang	17	42,5	13	32,5	30	75
Totaal	20	50	20	50	40	100

Opvallend bij deze resultaten is dat 75% van de vrouwen niet gebruik maakt van kinderopvang. Dit hoge percentage is misschien te verklaren uit een behoefte zelf voor de kinderen te zorgen en een deel zal wellicht kinderen hebben die geen opvang meer nodig hebben. Als de leeftijden van de kinderen waren opgenomen in de enquête, dan had ik daar duidelijker uitspraken over kunnen doen. De andere 25% van de vrouwen maakt gebruik van kinderopvang, waarvan 15% het kinderdagverblijf inschakelt, 2,5% de peuterspeelzaal, 5% de school in de vorm van overblijven en voor 2,5% van de vrouwen past een familielid op de kinderen. Het is vooral opvallend dat het terugvallen op familie, waar in de interviews over het land van herkomst over gesproken wordt, hier (Den Helder) minder voor de hand liggend is. Ten aanzien van de georganiseerde kinderopvang hebben drie vrouwen aangegeven dat ze problemen hebben met de tijden van de opvang, zoals te laat open, te vroeg dicht of te weinig flexibiliteit. Voor zes vrouwen ligt de kinderopvang te ver van huis en/of het werk en de opleiding. Ten slotte hebben drie werkende vrouwen aangegeven dat ze al enige tijd op een wachtlijst staan.

6.3 Migratieperiode

In de literatuur (Lamers 1993) worden verschillende redenen aangegeven voor migratie naar Nederland. De meeste Surinamers en Antillianen zijn voor werk- en opleidingsmogelijkheden vertrokken naar Nederland. Uit tabel 6.5 valt op dat de grootste groep Surinaamse vrouwen in dit onderzoek zich in Nederland vestigde in de periode 1971-1980. Dit kan geplaatst worden in twee politieke momenten in het land, de onafhankelijkheid in 1975 en de staatsgreep van 1980. Suriname kampte in deze perioden met grote politieke en economische problemen, een situatie die velen deed besluiten naar Nederland te gaan.

Tabel 6.5 Periode van migratie naar Nederland

Jaar	Surinaams		Antilliaans		Totale populatie	
	aantal	%	aantal	%	Aantal	%
1971-1980	14	35	4	10	18	45
1981-1990	5	12,5	10	25	15	37,5
1991-2000	1	2,5	6	15	7	17,5
Totaal	20	50	20	50	40	100

Bij de Antilliaanse vrouwen zie je vooral een vertrek naar Nederland in de periode 1981-1990 en 1991-2000. In de jaren tachtig kwamen voornamelijk studenten naar Nederland. In 1985 raakte de Nederlandse Antillen in een economische recessie doordat de twee belangrijkste economische levensaders, de olieraffinaderijen Shell op Curaçao en Exxon op Aruba, hun poorten sloten. Vele Antilliaanse en Arubaanse werknemers werden werkloos en vertrokken naar Nederland voor betere werkmogelijkheden. Deze kortere migratiehistorie van de Antilliaanse vrouwen verklaard wellicht ook waarom zij een hogere vertegenwoordiging in de jongere leeftijdscategorie hebben. Het migratiemotief kan ook belangrijke rol spelen bij de arbeidsdeelname van de vrouwen. Uit het feit dat velen aangeven naar Nederland te zijn gekomen om te studeren of naar werk te zoeken, hebben zij vermoedelijk een sterke gerichtheid op arbeid en opleiding dan vrouwen die als huwelijksmigranten of voor gezinshereniging komen. Of dit in de praktijk ook zo uitpakt komt in de volgende hoofdstukken verder aan de orde

6.4 De talen die thuis gesproken worden

Na vestiging in Nederland blijven de meeste vrouwen thuis hun moedertaal spreken. Een aantal vrouwen voegt daaraan het Nederlands toe, zodat men thuis beide talen spreekt.

Tabel 6.6 De gesproken talen onder de vrouwen

Taal	Surinaams		Antilliaans		Totale populatie	
	Aantal	%	aantal	%	aantal	%
Sranang Tongo/Surinaams	4	10	-	-	4	10
Hindi	13	32,5	-	-	13	32,5
Papiamentó	-	-	16	40	16	40
Nederlands	20	50	14	35	34	85

*De respondent kon meerdere antwoorden geven op deze vraag

Uit tabel 6.6 blijkt dat alle Surinaamse vrouwen en het overgrote deel van de Antilliaanse vrouwen thuis Nederlands spreekt maar niet als enige taal. Van de Surinaamse vrouwen, waarschijnlijk de Surinaams Creoolse vrouwen, spreekt een klein aantal thuis het Sranang Tongo en meer dan de helft van de Surinaams Hindoestaanse vrouwen spreekt naast het Nederlands ook Hindi thuis. Het komt ook voor dat de Surinaams Hindoestaanse vrouwen Sranang Tongo thuis spreken. Bij deze enquête vraag kon men meerdere antwoorden geven. Bij de Antilliaanse vrouwen spreekt het merendeel van de vrouwen ook Papiamentó thuis.

Zoals aangegeven in de literatuur (Van Dijke e.a 1990:68) ondervinden Surinaams Creoolse vrouwen de minste problemen met de Nederlandse taal omdat ze gewend zijn thuis Nederlands te spreken. De Surinaams Creoolse vrouwen moeten van jongs af aan thuis Nederlands spreken omdat deze taal gezien wordt als een uitdrukking van respect en beleefdheid, vooral naar ouders toe. Meestal werd het in Surinaams Creoolse gezinnen verboden om thuis Sranang Tongo te praten (Dagevos en Veenman 1992:79). Surinaams Hindoestaanse en Antilliaanse vrouwen hebben grotere taalproblemen omdat

zij thuis vaak in de eigen taal spreken, terwijl het onderwijs op de Antillen en in Suriname in het Nederlands gedoceerd wordt.

6.5 De beheersing van het Nederlands

Het onvoldoende beheersen van de Nederlandse taal wordt in talrijke rapporten genoemd als een factor die de arbeidsmarktkansen kan beïnvloeden en wordt door werkgevers als een zeer belangrijkste selectie criterium gehanteerd (Simons 1992:13). In dit onderzoek vindt 85% van de vrouwen dat zij het Nederlands goed of in voldoende mate beheerst, hoewel 63% van de respondenten de behoefte uit om vooral Nederlandse schrijfvaardigheid bij te leren. De vraag die zich voordoet is of de Nederlandse kennis opgedaan in Suriname of op Curaçao zich kan meten aan de eisen die in Nederland aan het Nederlands gesteld worden. Het is een vraag die aangeeft dat de perceptie van de vrouwen over hun Nederlands wellicht kan afwijken van wat er van hen verwacht wordt.

6.6 Opleidingsniveau van de doelgroep

In tabel 6.7 wordt een overzicht gegeven van de opleidingen die de doelgroep hebben gevolgd in het land van herkomst.

Tabel 6.7 Opleiding en vrouwen

Opleiding	Surinaams		Antilliaans		Totale populatie	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%
Geen opleiding	-	-	2	5	2	5
Enkele jaren lager onderwijs	7	17,5	1	2,5	8	20
Lager onderwijs = ULO	5	12,5	-	-	5	12,5
Middelbaar onderwijs	7	17,5	14	35	21	52,5
Hoger beroepsonderwijs	1	2,5	3	7,5	4	10
Universitair	-	-	-	-	-	-
Totaal	20	50	20	50	40	100

In de categorie hoogst genoten opleiding in het land van herkomst scoort middelbaar onderwijs (Mavo, MULO) het hoogst bij de Antilliaanse vrouwen en lager onderwijs bij de Surinaamse vrouwen. Dit is wellicht deels te verklaren uit de leeftijdsopbouw van beide groepen in deze enquête (de Surinaamse vrouwen zijn deels van een oudere generatie) maar het is ook met een ander fenomeen verbonden. In het Surinaamse onderwijssysteem is er een verschil tussen onderwijs dat in de districten gegeven wordt en dat wat in de stad gegeven wordt. In de districten (waar de meeste Hindoestanen wonen) bestaat het onderwijs alleen uit de lagere school (U.L.O). Voor vervolgonderwijs is men aangewezen op scholen in Paramaribo. Ondanks de beperkte onderwijsvoorzieningen in de districten, heeft het onderwijs binnen de Surinaams Hindoestaanse gemeenschap wel een hoge status. Voor ouders is het dan ook belangrijk dat kinderen (met name jongens) kennis opdoen, die later bruikbaar is op de arbeidsmarkt. Vandaar dat voornamelijk jongens worden gestimuleerd om onderwijs te volgen. Dat ligt over het algemeen anders voor meisjes: voor meisjes wordt onderwijs minder belangrijk gevonden (Dagevos en Veenman 1992:77-78). Meisjes worden eerder van school gehaald om als extra arbeidskracht mee te helpen op het land of in het huishouden en om hen voor te bereiden op het huwelijk (Ferrier 1985:121). Hoewel daar bij de jongere generaties verandering in is gekomen, hebben de oudere generaties Hindoestaanse vrouwen daarom vaak alleen de lagere school doorlopen. Geen van de respondenten heeft een universitaire opleiding genoten in het land van herkomst.

In de onderzoeksgroep heeft 65% van de vrouwen in Nederland een (beroepsgerichte)- opleiding gevolgd of zijn er mee nog bezig.

Op de vraag of men bereid is om een (om)-scholing te volgen antwoorden dertig vrouwen van wel. Dat is 75% van de onderzochte doelgroep. Sommige stelden wel voorwaarden bij het volgen van (om)-scholing, namelijk dat kinderopvang beschikbaar moet zijn, dat men studievergoeding krijgt en dat er een baangarantie komt.

6.7 Werk en inkomen

Tabel 6.8 geeft een overzicht van de belangrijkste inkomstenbron van de bereikte doelgroep in Den Helder.

Tabel 6.8 De voornaamste inkomstenbron van de vrouwen

Inkomstenbron	Surinaams		Antilliaans		Totale populatie	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%
Beurs	-	-	-	-	-	
Bijstandsuitkering	12	30	11	27,5	23	57,5
Salaris partner of huisgenoot	3	7,5	2	5	5	12,5
Eigen salaris	5	12,5	7	17,5	12	30
Totaal	20	50	20	50	40	100

Uit deze tabel blijkt dat ruim helft van de vrouwen (57.5%) van de onderzoekspopulatie financieel aangewezen is op een bijstandsuitkering. Daarnaast verdient een klein aantal van de Surinaamse en Antilliaanse vrouwen haar eigen salaris (30%). Met de enquête zijn dus ook werkende vrouwen bereikt. Redenen die de vrouwen aangeven om te gaan werken zijn: niet meer afhankelijk te zijn van een uitkering van de Gemeentelijke Sociale Dienst, proberen maatschappelijk te klimmen en om geld over te houden voor de verzorging van de kinderen.

6.8 Zoekstrategie

Veel Surinaamse en Antilliaanse vrouwen proberen via instanties als de CWI, de Gemeentelijke Sociale Dienst (GSD) of een uitzendbureau te zoeken naar werkmogelijkheden. Daarnaast zoeken ze op eigen initiatief naar een baan via open sollicitaties, advertenties of familie en kennissen.

Tabel 6.9 Vrouwen en hun zoekgedrag

	Via CWI		Via GSD		Via uitzendbureau		Via advertentie		Via familie en kennissen		Via open sollicitaties	
	Aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%	Aantal	%
Surinaams	14	35	11	27,5	8	20,5	10	25	2	5,9	9	23,5
Antilliaans	8	20	9	22,5	5	12,5	18	44	9	23,5	19	47,1
Totale populatie	22	55	20	50	13	33	28	69	11	29,4	28	70,6

***De respondent kon meerdere antwoorden geven**

De enquête (tabel 6.9) wijst uit dat het zoeken van werk via advertenties en via open sollicitaties over alle 40 vrouwen gezien het hoogste scoort, dit wordt gevolgd door het aankloppen bij instanties als CWI en GSD, ongeveer een kwart gaat ook naar een uitzendbureau en iets lager aantal probeert het via kennissen of familie.

Opvallend is het grote verschil waarin Surinaamse en Antilliaanse vrouwen werk proberen te vinden. De meerderheid van de Antilliaanse vrouwen

proberen het eerder via het informele circuit terwijl de Surinaamse vrouwen eerder via de instanties tewerk gaan. Hoe dit te verklaren is niet helemaal duidelijk. Het kan wel zo zijn dat er bij de Antilliaanse groep collectief een negatiever beeld heerst over CWI en andere instanties. Ook kan het gelegen zijn in het feit dat de Surinaamse vrouwen al iets langer bekend zijn met de Nederlandse situatie en instanties en die ook beter weten te vinden. Zoals gezegd, de Antilliaanse vrouwen zijn jonger, minder lang in Nederland en misschien daardoor ook nog iets meer gericht op eigen netwerken.

6.9 Het CWI en de andere instanties

Het CWI is een cruciale instantie om werklozen of werkzoekenden te bemiddelen bij werk of indien nodig opleidingen en trainingen te verzorgen om zo de kansen van de ingeschrevenen op de arbeidsmarkt te vergroten. Van de 40 vrouwen staan achttien ingeschreven als werkzoekende bij het CWI. Vier vrouwen staan sinds 1997 ingeschreven en vier vrouwen sinds 2000. De rest staat zeer verspreid ingeschreven. Daarnaast noemen de vrouwen de Gemeentelijke Sociale Dienst (21%), uitzendbureaus (14%) en ROC's (12%) als belangrijke instanties waar ze naar toe zouden gaan voor informatie of voor het vinden van een baan.

6.10 Conclusie

Het doel van deze enquête is om zoveel mogelijk de leefsituatie van de onderzoekspopulatie in kaart te brengen. Met de enquête zijn 20 Surinaamse en 20 Antilliaanse vrouwen bereikt in de leeftijdscategorie van 16 tot en met 50 jaar. Alle vrouwen zijn geboren buiten Nederland. De 20 Antilliaanse vrouwen zijn allemaal geboren op het eiland Curaçao en de 20 Surinaams Hindoestaanse vrouwen in Suriname. Het belangrijkste migratiemotief van de vrouwen om naar Nederland te vertrekken betreft de werk- en opleidingsmogelijkheden (of in sommige gevallen dat van hun ouders). In tegenstelling tot vrouwen die als huwelijksmigrant of in het kader van gezinshereniging naar Nederland kwamen is het merendeel van deze vrouwen meer arbeid- en/of opleidingsgericht. Het feit dat de gemiddelde leeftijd van de onderzoekspopulatie 35,7 jaar is, betekent dat deze groep niet te oud is om aan werk te komen. Uiteraard kan dit in samenhang met vooropleiding en/of ervaring wel tot moeilijker toegang leiden. Het is wel van belang op te merken dat de Surinaams Hindoestaanse groep een grotere vertegenwoordiging heeft in de leeftijd 31-50, daar waar de Antilliaanse vrouwen vooral tussen de 31-40 blijken te zijn. Dit heeft op tal van andere aspecten zo zijn invloed. Ook de cultuurverschillen als ook het moment van migratie naar Nederland (dat voor de groep Surinaamse vrouwen ruim 10 jaar eerder ligt dan voor de groep Antilliaanse vrouwen met als gevolg dat de eerste groep een langere geschiedenis en bekendheid in en met Nederland heeft) mag niet over het hoofd gezien worden.

Opvallend bij de resultaten van de burgerlijke staat is dat 80% van deze vrouwen alleenstaand is. Dit betekent dat ze er in veel gevallen alleen voor staan, zoals de zorg voor een inkomen en de kinderen. Dit kan een mogelijke belemmering zijn in het kunnen deelnemen aan het arbeidsproces. Een partner kan in de eerste plaats zorgen voor (extra) inkomen en ten tweede kan hij een deel van de zorgtaken op zich nemen. Hierdoor wordt wellicht het combineren van 'werken en zorgen' voor de moeder meer mogelijk.

Uit de enquête blijkt ook dat 75% geen gebruik maakt van kinderopvang. Dit is opvallend, aangezien de Gemeentelijke Sociale Dienst de kosten voor kinderopvang op zich neemt wanneer de vrouwen een bijstandsuitkering hebben en de kinderen onder de vijf jaar zijn. Misschien hangt dit hoge percentage samen met de leeftijd van de kinderen (ouder dan 5 jaar), met een wens van de vrouwen om de kinderen zelf op te vangen, of met het relatief grote aantal vrouwen dat niet hele dagen van huis is (28 van de 40 vrouwen).

Het merendeel van de vrouwen heeft in het land van herkomst (Suriname en Curaçao) een lagere of middelbare school opleiding gevolgd (ULO en MULO niveau). De meeste vrouwen (75%) hebben aangegeven bereid te zijn een (om)-scholing te volgen in Nederland. Sommige hadden hier echter wel

voorwaarden bij zoals de beschikbaarheid van kinderopvang, een vergoeding van de studiekosten en een baangarantie na de opleiding.

Het al of niet beheersen van de Nederlandse taal is in het algemeen een factor die van invloed is op de arbeidskansen. De meeste vrouwen (85%) hebben in de enquête aangegeven dat zij het Nederlands goed of in voldoende mate beheersen. 63% van de vrouwen zegt echter dat ze vooral behoefte hebben de Nederlandse taal beter te leren schrijven. Tevens blijkt dat een groot aantal naast het Nederlands, regelmatig de oorspronkelijke taal van het land van herkomst spreekt, vooral in de dagelijkse thuissituatie. Op werk en financieel gebied is ongeveer 70% van de vrouwen aangewezen op een bijstandsuitkering van de Gemeentelijke Sociale Dienst (57,5%) en het inkomen van een partner of huisgenoot (12,5%). Ongeveer een derde heeft een baan. Er zijn geen grote verschillen tussen de Surinaamse en Antilliaanse vrouwen op dit gebied. De vrouwen die werken geven aan op die manier niet meer afhankelijk te zijn van de Gemeentelijke Sociale Dienst, proberen hoger op te komen en op deze wijze genoeg geld over te houden voor de verzorging van de kinderen.

Voor het vinden van werk gaan de meeste vrouwen naar de bekende instanties als CWI en de Gemeentelijke Sociale Dienst. Opvallend is het grote verschil in de wijze waarop Surinaamse en Antilliaanse vrouwen proberen werk te vinden. Het merendeel van de Antilliaanse vrouwen probeert via het informele circuit aan een baan te komen, terwijl de Surinaamse vrouwen eerder op de instanties zijn gericht. Dit kan zowel een cultuurverschil zijn als gebaseerd zijn op wisselende ervaringen met instanties als CWI. Ook het niet op de hoogte zijn van de mogelijke voorzieningen die de vrouwen kunnen helpen bij oriëntatie op beroep of werk lijkt aan de orde te zijn.

Om meer inzicht te krijgen in de toegang tot, de ervaringen en de behoeften ten aanzien van werk en scholing van Antilliaanse en Surinaamse vrouwen zijn er acht diepte-interviews uitgevoerd. In het volgende hoofdstuk presenteer ik eerst vier cases met het doel de arbeids- en scholingsproblematiek van deze vrouwen in hun context (economisch, sociaal, cultureel, en institutioneel) te belichten. In het hoofdstuk daarna wordt het materiaal van de enquête en de interviews verder geanalyseerd met het oog op het blootleggen van belemmeringen en stimulansen en wensen en behoeften.

Hoofdstuk 7 De Surinaamse en Antilliaanse vrouwen aan het woord

Tijdens het afnemen van de enquêtes viel het mij op dat de vrouwen enkele belangrijke aspecten naar voren brachten die niet met een enquête verwoord en benoemd kunnen worden. Naar mijn inziens spelen deze aspecten echter een belangrijke rol met betrekking tot deelname aan het scholings- of arbeidsproces van vele Surinaamse en Antilliaanse vrouwen. Deze aspecten komen het duidelijkst naar voren in de levensverhalen van de vrouwen. In dit hoofdstuk zal ik daarom aandacht besteden aan vier van dergelijke verhalen. De cases betreffen twee Antilliaanse en twee Surinaamse Hindoestaanse vrouwen.

De eerste case gaat over een 48 jarige Surinaamse Hindoestaanse vrouw die aangeeft dat bij haar niet alleen de structurele factoren maar ook de culturele factoren een rol spelen bij de het volgen van een opleiding en het zoeken naar werk. Hieronder volgt haar verhaal.

“Mijn vestiging in Nederland kwam door het werk van mijn man. Hij werkte als boswachter bij de LBB (‘s Lands Bos Beheer) in Suriname, waar hij elf jaar heeft gewerkt. Op een gegeven moment vond hij dat hij niet vooruit kwam met zijn salaris en vroeg daarom om salarisverhoging. Helaas kreeg hij dit niet, omdat hij volgens de LBB afgekeurd was door de commissiekeuring. Mijn man werd gewoon aan het werk gezet, terwijl de LBB wist dat hij afgekeurd was. Om die redenen heeft hij gelijk ontslag genomen. Mijn man heeft een tijdje in de put gezeten en piekerde over de verzorging van onze drie kinderen. Hij is toen op vakantie gegaan naar Nederland omdat zijn oudste zus daar woonde. Eigenlijk was het vakantie voor hem, maar hij kon in Nederland gelijk aan de slag bij een bedrijf waar ze typmachines maakten. Hij schreef ons toen een brief en vroeg of wij ook niet naar Nederland wilden komen. Zodoende zijn mijn kinderen en ik ook naar Nederland gekomen. Net voordat we in Nederland kwamen, had de staatsgreep(1980) in Suriname plaatsgevonden en het begon steeds slechter te gaan met Suriname. Op zulke momenten denk je aan de toekomst van je kinderen. Je wilde hun toch een betere opleiding geven en dat kon niet in Suriname als je niet genoeg verdiende. Dit soort dingen heeft ons toen tegengehouden om terug te gaan naar Suriname. Als je mij vraagt wat ik van Nederland vond, wel Nederland was niks voor mij. Als het aan mij had gelegen, dan was ik met hetzelfde ticket terug gegaan. Wij zijn in april gekomen en buiten vond ik het erg koud, het was ongeveer dertien graden. Ik was helemaal niet gewend aan zulke temperaturen en de hoeveelheid kleren die je moest aantrekken om je warm te houden. In Nederland zijn we heel goed opgevangen door mijn schoonzus, ze heeft gedaan voor ons wat ze kon. Wij hebben drie maanden in haar huis gelogeed. Ondertussen was mijn man bezig met het zoeken naar een eigen huis. In juli 1980 heeft hij in Den Helder een huis gekocht en tot op de dag van vandaag zijn wij in deze buurt gebleven. Om toch een bestaan in Nederland op te bouwen moest ik gaan werken. In de ochtenduren ben ik schoonmaakwerk gaan doen en dat was twee keer in de week voor drie uurtjes. In die tijd was kinderopvang slecht geregeld en op mijn familie kon ik niet rekenen, want zij woonden in Schagen en Nieuw-Den Helder. Het schoonmaakwerk was gelukkig maar voor korte tijd. Ik deed daarna uit verveling vrijwilligerwerk, maar daarin had ik geen voldoening. Ik wilde toch iets meer gaan doen! Zo begon ik Engels en Nederlands te volgen op Mavo-niveau. De informatie over deze cursus en andere opleidingen had ik via een instantie gekregen, de naam weet ik helaas niet meer, maar het was een voorloper van de huidige ROC. Maar ook door het bezoeken van open dagen op scholen kwam ik meer te weten over de aangeboden opleidingen en cursussen. Mijn droom was om in de verpleging te gaan, maar op advies van mijn vriendin heb ik uiteindelijk een opleiding tot kinderleidster gevolgd. Volgens mijn vriendin zou er in de toekomst veel

werk zijn in deze branche. Zodoende was ik aan de opleiding tot kinderleidster begonnen.

Op een gegeven moment echter heb ik overwogen om met deze opleiding te stoppen. Het werd te zwaar voor mij. Naast de opdrachten van school was er ook nog het huishouden te doen. In het weekend kwam dan vervolgens de familie op bezoek en soms waren er de nauta's (= Hindoestaans woord voor feesten). Mijn man hielp mij ook niet mee in het huishouden, terwijl hij toentertijd niet werkte. Het had makkelijker kunnen gaan als hij mij had geholpen. Wij hadden van te voren afgesproken dat ik met deze opleiding zou beginnen. We hadden samen zoiets van als ik een baan van 20 uur heb en hij ook, dan hebben we samen een salaris van een fulltime baan.

Daardoor zouden we ook meer dingen kunnen permitteren. Maar op den duur werd mijn man kritisch in de zin van mijn vrouw wordt te zelfstandig, te mondig en dan luistert ze straks niet meer naar mij. Ik kreeg het gevoel dat hij mij wilde dwarsbomen. Mijn kinderen zagen dit ook gebeuren en door hun motivatie en inspiratie heb ik toen besloten mijn opleiding af te maken. Als ik bijvoorbeeld tentamens had dan deed ik heel vroeg mijn huishoudelijk werk en ging ik snel naar de zolder om mijn lessen te leren, zo heb ik al mijn tentamens gehaald. Als ik terugkijk naar mijn opleiding dan was het in principe niet zwaar. Ik kon het niveau makkelijk aan, maar als de thuisbasis niet meehelpt of je stimuleert dan gaat de studie moeizaam.

Na twee jaar rondde ik mijn opleiding af en kon ik meteen aan de slag als invalleidster daar waar ik stage had gelopen. In mijn functie had ik nooit het gevoel dat ik aan de kant werd gezet, ik werd bij alles betrokken. Ook de ouders van de kinderen vonden mij een goede kinderleidster. Maar als het aankwam op een vaste aanstelling dan was ik nooit aan de beurt. Degenen die net van school kwamen, die konden wel een vaste baan krijgen. Als ik ze hiermee confronteerde dan hadden ze altijd een argument. De ene keer waren er teveel leidsters per groep en de andere keer wilden ze een jonge leidster om de werkgroep 'fris' te houden. In totaal ben ik drie keer afgewezen op grond van mijn leeftijd. Toentertijd liep ik net tegen de 40. Wat ik heel erg vond was toen ze iemand anders in plaats van mij hadden aangenomen voor een baan. Ik had nota bene die sollicitant zelf begeleid tijdens haar stageperiode en dat vond ik te ver gaan! Ik had duidelijk tijdens het sollicitatiegesprek aangegeven dat ik elk moment van de dag kon werken. Kleine kinderen had ik niet en dat ik zwangerschapsverlof zou nemen was ook niet ter sprake. Dat ik toch niet aangenomen werd vond ik niet eerlijk. Dat is de belangrijkste tegenwerking die ik ben tegengekomen op het gebied van arbeid.

Momenteel werk ik in een ziekenhuis, daar ben ik via de zogenaamde ID-banen ingerold. Een ID-baan staat voor In- en Doorstroombaan. Dat houdt in dat je begint in een instroombaan waarvoor het ziekenhuis subsidie krijgt. Het is altijd een boventallige functie, wat betekent dat het extra werkgelegenheid is. Je neemt dus niet de plaats in van andere medewerkers. Zoals je weet zijn er de laatste tijd veel bedrijven aan het reorganiseren, waaronder ook het ziekenhuis waar ik werk. Er moeten een aantal mensen weg, waarbij mensen met een ID-banen moeten als eersten weg. In januari 2004 wordt het allemaal bekend gemaakt, dus ik zit nu in een onzekere situatie.

Als het aan mij ligt dan wil ik op dit moment alleen maar genieten van het leven. Ik ben 48 jaar en op deze leeftijd is het moeilijk om aan een baan te komen. Ik heb mijn tijd gehad qua opleidingen volgen, banen zoeken, vrijwilligerswerk doen, mensen stimuleren en bepraten. Ik bid iedere dag tot God voor mijn gezondheid en geluk voor mijn gezin en ik wil de rest van de dagen voor mijn gezin en kleinkinderen inzetten."

Uit deze case blijkt dat deze Surinaamse vrouw vrij ambitieus was. Ook wordt duidelijk dat ze een aantal belemmeringen is tegengekomen bij het volgen van een opleiding en het zoeken naar een baan. Voor haar zou destijds het volgen van een opleiding makkelijker geweest zijn indien ze de nodige stimulans van haar man had gekregen. Volgens haar werd haar man juist heel kritisch omdat hij bang was dat zijn vrouw mondig, kritischer en

zelfstandiger zou worden. Daarom kreeg ze weinig hulp van hem bij het huishouden, waardoor het voor haar extra zwaar werd om de opleiding af te maken. Maar met steun en door de stimulans van haar kinderen heeft ze de opleiding toch afgemaakt.

Ik ben van mening dat deze houding van mannen ook nu nog aanwezig is bij Hindoestaanse gezinnen. Naast de informatie uit de gesprekken met de vrouwen baseer ik dat ook op mijn eigen inzichten als Hindoestaanse. Er moet dus rekening gehouden worden met de mogelijkheid dat Surinaams Hindoestaanse vrouwen tegenwerking, of in ieder geval weinig stimulans, van hun man ondervinden waardoor het succesvol afronden van een opleiding of überhaupt een baan zoeken bemoeilijkt wordt of in sommige gevallen zelfs onmogelijk is.

Het verhaal van deze vrouw laat ook zien dat leeftijd een rol kan spelen. In haar geval is leeftijd daadwerkelijk als argument gebruikt voor het niet aangaan van een vast dienstverband met haar. Leeftijd kan voor een aantal vrouwen een belangrijke rol spelen bij het verkrijgen van toegang tot de arbeidsmarkt. Vooral oudere vrouwen worden in de ogen van een werkgever als een dure werkkraacht gezien, zeker als ze voor dezelfde functie een jongere kracht kunnen aannemen.

In de volgende case komt een 34 jarige Surinaams Hindoestaanse vrouw aan het woord die een andere reden had om geen opleiding te volgen of een baan te zoeken. Hieronder volgt een deel van haar verhaal:

“Suriname blijft voor mij een mooi en bijzonder land. Het is mijn moederland en het blijft mij steeds aantrekken. In Suriname hadden de Surinaams Hindoestaanse vrouwen niet zoveel mogelijkheden om buitenshuis te werken. In die tijd werd je als Surinaams Hindoestaanse meisje heel streng opgevoed. Ik kan mij nog heel goed herinneren dat als ik naar een feestje ging dan moest mijn broer mee als chaperonne.

Op 18 jarige leeftijd ben ik naar Nederland vertrokken. Vooral het weer van Nederland was even wennen voor mij. Met de Nederlandse taal had ik geen problemen, omdat er op de Surinaamse scholen in het Nederlands werd gedoceerd. In Nederland heb ik drie jaar ingewoond bij mijn familie in Utrecht. Via mijn familie leerde ik mijn huidige man kennen, die van Nederlandse afkomst is. Wij zijn toen getrouwd en naar de geboorteplaats, Den Helder, van mijn man verhuisd. Toen ik kinderen kreeg, heb ik er bewust voor gekozen om thuis te blijven en voor mijn kinderen te zorgen. Mijn man wilde ook niet dat onze kinderen buitenshuis werden opgevangen. Hij had een redelijk salaris, waardoor ik het niet noodzakelijk vond om te gaan werken. Ik kon wel werk krijgen, maar dat waren vooral laagbetaalde banen in de schoonmaak of in de productie. Een baan in de thuiszorg of verpleging trok mij ook niet echt aan.

Op een gegeven moment wilde ik wel met een opleiding in Den Helder beginnen, maar er waren toentertijd niet zoveel opleidingsmogelijkheden hier. De opleiding die ik op het oog had werd echter alleen in Alkmaar of in Amsterdam aangeboden. Gezien de reistijden en om financiële reden heb ik die opleiding uiteindelijk niet gaan doen. Nu mijn kinderen groot zijn denk ik er wel af en toe over. Maar op de één of ander manier heb ik geen zin, misschien ben ik gewend een huismoeder te zijn. Ondertussen heb ik wat vrijwilligerswerk bij Gezondheidswijzer in Den Helder gedaan, een organisatie die onder de thuiszorg valt. Zodoende heb ik wat werkervaring opgebouwd en hoop in de toekomst bij die organisatie in loondienst te kunnen treden.

Als ik beleidsmedewerker zou zijn van gemeente Den Helder dan zou ik een aantal dingen willen veranderen op het gebied van scholing en arbeid. Ten eerste zou ik als gemeente ervoor zorgen dat de Antilliaanse en Surinaamse vrouwen een cursus Nederlands krijgen, omdat naar mijn ervaring veel van de vrouwen de Nederlandse taal slecht beheersen. Ik denk dat beheersing van de Nederlandse taal een van de voorwaarden is om deel te kunnen nemen aan het scholings- of arbeidsproces. Daarnaast zou ik ook een

organisatie oprichten voor Surinaams Hindoestaanse vrouwen, zodat deze vrouwen bij elkaar kunnen komen en elkaar kunnen stimuleren."

Deze case laat een aantal andere aspecten zien waardoor deze vrouw geen opleiding heeft gevolgd of een baan heeft gezocht. In de periode dat ze kinderen kreeg was het een bewuste keuze om niet te werken of tijd aan een opleiding te besteden. Later, toen dat moment er wel was, worden er financiële redenen en de geringe opleidingsmogelijkheden in Den Helder genoemd als obstakels. In het gesprek gaf ze ook aan dat naast de te lange reistijden, de kinderopvang te duur was en ze eigenlijk wilde dat de opleiding betaald zou worden. Nu heeft ze geen zin meer om een opleiding te volgen, omdat ze gewend is huismoeder te zijn. Ze is echter nog relatief jong (34 jaar) en haar kinderen zijn al groot, dus kinderopvang zou op zich geen belemmering hoeven te zijn voor haar. Ook is de afstand van Den Helder naar Alkmaar te overzien. Hieruit zou voorzichtig geconcludeerd kunnen worden dat niet iedereen dezelfde inzet wil leveren voor werk of een opleiding.

De volgende case gaat over een 36 jarige Antilliaanse vrouw die weer andere redenen naar voren brengt om niet te kunnen deelnemen aan het scholings- of arbeidsproces. Haar overmatige bezorgdheid om haar kinderen is het enige obstakel voor haar. Ze zegt dat ze de opvoeding van haar kinderen als één van haar belangrijkste taak ziet.

"In mijn ogen is Curaçao altijd een prachtig en mooi land geweest. Ik had werk, een dak boven mijn hoofd en er heerste altijd een relaxte sfeer. Wat ik wel in Nederland mis is de wij-cultuur van de Antillianen. Het lijkt alsof iedereen voor zichzelf leeft. Op Curaçao is de band met de familie ook veel hechter dan in Nederland. Als er bijvoorbeeld een probleem was, dan kwam de hele familie bij elkaar om het probleem op te lossen. Ook zijn de feesten leuker op Curaçao dan hier. Ik ben zelf nooit opgevoed door mijn moeder, maar door een voogdes. Mijn moeder was alleenstaand en moest gaan werken om geld binnen te brengen. De Antilliaanse man bemoeit zich heel weinig met de opvoeding van zijn kinderen. De meeste Antilliaanse mannen hebben behoefte aan meerdere vrouwen. Er zijn sommige Antilliaanse vrouwen die dit wel accepteren met als gevolg dat ze alleen opgescheept zitten met de verzorging van de kinderen. Mijn voogdes had ook geen man en was daarom genoodzaakt te gaan werken. Ondertussen werden wij na school opgevangen door een oma. Nadat ik mijn Mavo-diploma gehaald had ging ik werken. Mijn zus was naar Nederland vertrokken om verder te studeren, omdat het met Curaçao wat minder goed ging. Mijn voogdes moedigde mij ook aan om naar Nederland te gaan en zei nadrukkelijk tegen mij van mocht het mij daar niet bevallen, dan kon ik altijd terugkomen naar Curaçao. Zodoende ben ik in 1988 naar Nederland vertrokken voor betere scholings- en werkmogelijkheden. In Nederland ben ik heel goed opgevangen door mijn zus en familie, zij hebben mij een beetje wegwijs gemaakt over bepaalde instanties zoals de Sociale Dienst en scholen. Ik volgde een opleiding in de administratieve richting, maar helaas heb ik die opleiding nooit afgemaakt omdat ik zwanger raakte. Na de geboorte van mijn dochter heb ik drie jaar thuis gezeten om haar te verzorgen.

Door het enorme gemis van mijn familie ben ik 1993 terug gegaan naar Curaçao. Daar ben ik getrouwd met een Antilliaanse man maar na een paar jaar volgde een scheiding. Na de scheiding ben ik bij mijn moeder ingetrokken en ondertussen had ik ook baan als kassamedewerkster bij een winkel waar ze loten verkopen. Ik werkte van 16.00h tot 21.00h en had aan het eind van de maand 800 á 900 gulden. In Curaçao had ik het eigenlijk niet slecht, want ik verdiende voldoende en mijn kinderen kwamen niks te kort. Maar toch ben ik weer terug gegaan naar Nederland om mijn kinderen een nog betere toekomst te geven. In Nederland kon ik heel makkelijk de draad oppakken, want ik wist al bij wie en waar ik moest aankloppen voor hulp.

Ik kon gaan werken of een opleiding volgen, maar mijn kinderen stelde ik op de eerste plaats. Stel dat er iets met mijn kinderen gebeurt dan wil ik snel thuis zijn. Mijn kinderen gingen van 8.30 h- 15.15 h naar school en na 15.15 h wil ik thuis zijn om mijn kinderen op te vangen. Er werd mij zelfs een baan aangeboden, maar de opvangregeling voor mijn kinderen was slecht geregeld. Via het bedrijf zou een opvang mevrouw mijn kinderen van school ophalen en ze thuis afzetten, maar twee dagen in de week kon ze dat niet doen. Dus ik stelde het bedrijf de volgende keus of een goede opvang voor mijn kinderen of ik accepteer de baan niet. Tot de dag van vandaag heb ik niks meer van ze vernomen. Ik heb ook op eigen houtje getracht om aan werk te komen, maar het heeft nooit geleid tot een baan. Vorig jaar heb ik gesolliciteerd bij een kledingwinkel waar ze naarstig op zoek waren naar een kassamedewerker(ster). Ik heb toen een brief geschreven en deze achtergelaten bij een van de medewerkers, maar helaas heb ik nooit wat van ze gehoord. Nu hebben ze een piepklein blank meisje aangenomen voor die functie. Momenteel heb ik gesprekken met CWI en de Sociale Dienst voor werk. Ik wil heel graag werken omdat ik van de Sociale Dienst af wil. Morgen heb ik weer een afspraak met ze en ik ben benieuwd wat het gaat worden."

Uit deze case kan geconcludeerd worden dat voor deze Antilliaanse vrouw de bezorgdheid over de opvang van haar kinderen en wat zij ervaart als discriminatie op de arbeidsmarkt een belemmering is om een baan te vinden. Door zwangerschap heeft ze haar opleiding in de administratieve richting nooit afgerond. Tijdens het afnemen van de enquête viel het mij op dat bij de Antilliaanse gemeenschap veel jonge moeders zijn. Er zijn blijkaar binnen de Antilliaanse gemeenschap veel tienermoeders, die door zwangerschap genoodzaakt zijn om vroegtijdig met hun opleiding te stoppen.

Voor het regelen van oppas is problematisch. Was het op de Antillen heel gewoon om werk en kinderen te combineren, in Nederland wordt dit opeens een probleem. Het sociale netwerk van familie en vrienden dat in het land van herkomst, niet alleen praktische steun (oppas voor de kinderen, geld), maar ook emotionele steun bood, valt in Nederland vrijwel geheel weg. Dit beperkt de mogelijkheid een opleiding te gaan volgen of te gaan werken aanzienlijk.

De laatste case gaat over een 23 jarige Antilliaanse vrouw, die aangeeft dat de meeste Antilliaanse vrouwen geen noodzaak zien om te gaan werken. Hieronder volgt meer over haar redenering:

"Ik ben naar Nederland gekomen voor de betere scholings- en werkmogelijkheden. In het begin vond ik Nederland niks voor mij, maar nu denk ik daar heel anders over. Ik heb nu een kind en ben zwanger van de tweede. Om mijn kinderen een goede toekomst te geven blijf ik nog in Nederland. In Den Helder heb ik een administratieve opleiding gevolgd en nu heb ik een parttime baan bij een maatschappelijke organisatie X. Ik wilde eigenlijk een opleiding tot verloskundige volgen, maar door financiële belemmeringen en de lange wachttijden voor de kinderopvang heb ik het niet gedaan. De opleiding tot verloskundige duurt vier jaar, waarbij twee jaar van de opleiding door de Sociale Dienst wordt betaald en de rest van die twee jaar moet je uit je eigen zak betalen.

Ik heb er heel wat voor moeten doen om mijn administratieve opleiding af te maken. Ik wil graag hoger opkomen in de maatschappij. Maar ik ken genoeg Antilliaanse vrouwen die tevreden zijn met een uitkering van de Sociale Dienst. Er is nu een wet, waarbij alle werkloze vrouwen een sollicitatieplicht hebben als hun kinderen jonger dan vijf jaar zijn. De Sociale Dienst verwijst deze vrouwen naar het CWI om zich in te schrijven als werkzoekende, want anders krijgen ze geen uitkering. Van de gemeente krijgen ze niet alleen een bijstandsuitkering, maar ook huursubsidie, kwijtschelding van bepaalde belastingen enzovoorts. Ik vind dat deze vrouwen veel te veel verworden door de gemeente, terwijl ik net uitkom van mijn schamele inkomen. Soms wil ik iets leuks voor mijn kinderen kopen, maar dan kan dat niet. Er

zijn zoveel vaste lasten dat je na aftrek daarvan weinig overhoudt om iets leuks te kopen voor je kind en jezelf."

Uit het verhaal van deze jonge Antilliaanse vrouw komt een mening naar voren over andere Antilliaanse vrouwen waarbij deze geschetst worden als een groep alleenstaande Antilliaanse vrouwen die werk niet als iets noodzakelijks zien omdat dit weinig financieel voordeel oplevert. Vooral laagbetaalde arbeid in combinatie met (dure) kinderopvang maakt dat men niet veel meer overhoudt in vergelijking met wat men krijgt via de uitkering. Het geringe voordeel van een baan doet deze vrouwen kiezen voor het laatste. Dit soort argumentatie hoorde ik vaker tijdens het afnemen van de enquête onder de Antilliaanse vrouwen. Toch zijn er onder de Antilliaanse vrouwen ook ambitieuze vrouwen, zoals deze case laat zien, die wel het nut van werk zien en verschillende redenen hebben om aan het werk te komen en zijn. Hoger komen op de maatschappelijke ladder, en uit de greep van de uitkering komen kunnen hele belangrijke redenen zijn om te gaan werken. Uit deze levensverhalen en visies kan naast het belang van de persoonlijke omstandigheden en het migratieverhaal, geconcludeerd worden dat leeftijd (te oud), gender verhoudingen (invloed van de echtgenoot op de ruimte voor de vrouw om te werken en studeren), financiële belemmeringen (alleenstaand zijn en van een uitkering of een partime inkomen moeten rondkomen, dure kinderopvang), het wegvallen van sociale netwerken (het verlies van familie netwerken door vertrek uit land van herkomst, nieuwe netwerken moeten opbouwen in een andere sociaal-culturele omgeving, verlies van materiele en immateriële steun), zwangerschap, en vooral ook niet de noodzaak en/of behoefte te hebben om een opleiding te volgen of werk te hebben allemaal en soms vooral in combinatie als obstakels naar voren komen. In het navolgende hoofdstuk ga ik op een aantal van deze aspecten verder in.

Hoofdstuk 8 Wensen en behoeften van Surinaamse en Antilliaanse vrouwen

In hoofdstuk 6 is aan de hand van de enquête de huidige leefsituatie van Surinaamse en Antilliaanse vrouwen in kaart gebracht. De onderzoekspopulatie bestaat uit 20 Antilliaanse en 20 Surinaamse vrouwen in de leeftijdscategorie van 16 tot en met 50 jaar. Alle vrouwen van de onderzoekspopulatie zijn in het land van herkomst geboren. Opvallende resultaten van de enquête waren te vinden bij de onderwerpen: burgerlijke staat, kinderopvang en zoekstrategie. Uit de enquête blijkt dat 80% van de vrouwen alleenstaand zijn, wat betekent dat ze alleen aan het hoofd van een gezin staan en hun kinderen alleen opvoeden. Het gevolg hiervan is dat de vrouwen de combinatie van werken/opleiding volgen, huishouding en verzorging van kinderen zwaar vinden. Op het gebied van kinderopvang maakt 75% van de vrouwen geen gebruik van kinderopvang. Mogelijke verklaring hiervoor kunnen zijn dat de vrouwen er voor kiezen zelf hun kinderen opvangen of dat de kinderen groot zijn. Opvallend is het grote verschil waarin Surinaamse en Antilliaanse een baan proberen te vinden. De meeste Antilliaanse vrouwen zoeken werk via het informele circuit, terwijl de Surinaamse vrouwen eerder via instanties als het CWI proberen. Een verklaring hiervoor kan zijn de slechte ervaring met de dienstverlening van instanties zoals CWI of de onbekendheid van mogelijkheden en diensten van deze instanties bij de vrouwen die hun kunnen helpen bij de oriëntatie op studie en beroep.

Tijdens de meer informele momenten gedurende het afnemen van de enquête noemden de vrouwen een aantal belemmeringen op het gebied van scholing en arbeid die met een enquête niet aangetoond kunnen worden. In hoofdstuk 7 zijn daarom vier cases beschreven die een paar van deze belemmeringen weergeven. Uit deze cases kwamen de volgende belemmeringen zoals ervaren door deze vrouwen naar voren: leeftijdsdiscriminatie, invloed van de echtgenoot, financiële belemmeringen, wegvallen van het sociale netwerk, geen werknoozaak en gevoelde discriminatie indien een blanke kandidaat een baan krijgt daar waar zij het niet geworden zijn.

In dit hoofdstuk worden de wensen en behoeften van de Surinaamse en Antilliaanse vrouwen met betrekking tot scholing en arbeid behandeld. Wensen en behoeften zijn twee verschillende begrippen die elk een aparte betekenis hebben. Een behoefte is iets noodzakelijks, maar een wens hoeft niet iets noodzakelijks te zijn. Om de arbeidsmarktpositie van de allochtone vrouwen te verbeteren is niet alleen inzicht nodig in de huidige positie van de vrouwen, maar ook in hun wensen en behoeften. In het derde deel van dit hoofdstuk besteed ik aandacht aan de belemmerende factoren die de vervulling van deze wensen en behoeften moeilijk maken.

8.1 De wensen op het gebied van scholing en arbeid

Wensberoepen

Het is opvallend dat 53% van de vrouwen geen wensen in de enquête hebben aangegeven ten aanzien van beroep en/of opleiding. Hieruit kan ik concluderen dat de vrouwen het of niet noodzakelijk vinden te gaan werken of een opleiding te volgen, of dat de vrouwen slecht geïnformeerd zijn over de verschillende opleiding- en beroepsmogelijkheden in Den Helder en omgeving.

Van de vrouwen die wel een wens geuit hebben, komen banen in de dienstverlening, verzorging of het onderwijs het meest naar voren. Eén van de vrouwen, Carmen¹, gaf tijdens het diepte-interview aan dat zij graag een opleiding tot lerares wil volgen:

"Ik wil graag een leerkracht worden op een basisschool. Ik heb zelf gemerkt dat allochtone kinderen iemand van allochtone afkomst nodig hebben, want die begrijpt en weet hoe het er thuis bij hen ongeveer aan toe gaat."

Van de Surinaamse vrouwen had Miena¹ graag een opleiding tot verpleegkundige willen volgen:

"Als ik heel diep in mijn hart kijk dan was ik liever de verpleging ingegaan. Dat was mijn droom eigenlijk, mijn jeugdroom. Ik denk dat het gewoon in mij zit, ik heb daar de feeling ervoor. Als iemand bijvoorbeeld een splinter in zijn vinger heeft of wat dan ook dan sta ik als eerste klaar om te helpen."

Sonia¹ wil graag een baan als baliereceptioniste. Ze zegt:

"Ik heb de opleiding baliereceptioniste nooit afgemaakt, maar ik heb wel een deelcertificaat ervan. Ik wil graag een baan als baliereceptioniste, omdat ik het leuk vind om met mensen om te gaan, afspraken te maken, gegevens in de computer in te voeren. Je bent in ieder geval actief bezig, en zit niet suf in een hoek te werken."

Andere beroep voorkeuren van de vrouwen waren: verloskundige, kapster, administratief medewerkster en voedingsassistente. In de enquête gaven de vrouwen aan geen schoonmaak werk te willen doen of in een fabriek te willen werken.

Omscholing

Veel vrouwen koesteren de wens om zich (om) te scholen voor een gekwalificeerd beroep. In de enquête geeft 75% van de vrouwen aan dat ze bereid zijn om te scholen of een opleiding te volgen. Sommige stelden wel voorwaarden namelijk dat er kinderopvang beschikbaar moet zijn, dat men studievergoeding krijgt en dat men een baangarantie krijgt. Daarnaast geven de vrouwen aan dat ze niet vijf dagen per week naar school willen vanwege kinderen en andere activiteiten die ze doen. De helft van de vrouwen wil het liefst drie dagen in (om)-scholing investeren.

Flexibilisering van kinderopvang

Uit de enquête en de diepte-interviews komt naar voren dat de vrouwen die gebruik maken van kinderopvang met name problemen ondervinden met de sluitingstijden van de kinderdagverblijven. Deze vrouwen wensen vooral flexibilisering van de sluitingstijden. Carmen zei tijdens het interview het volgende:

"Het kinderdagverblijf gaat om 8.00h open. Ik ben iets voor 17.00 uur klaar met mijn opleiding in Alkmaar en om 17.00 uur moet ik ook op het station van Alkmaar zijn om de trein te halen. De treinen rijden slechts om het halve uur naar Den Helder, dus als je de trein mist moet je weer een half uur wachten op de volgende trein. Om 17.30 uur ben ik dan op station Den Helder maar dat is ook de tijd dat het kinderdagverblijf sluit. Ik bof dat een leidster in zo'n geval mijn dochter mee naar huis neemt. Dus dat is af en toe een heel gedoe!"

Voor Sonia zijn de sluitingstijden van het kinderdagverblijf ook een probleem:

"Kijk de Sociale Dienst regelt de kinderopvang wel, maar buitenopvang regelen ze niet. Wat is buitenopvang? Stel je werkt van 9 tot 6. De kinderopvang is na 18.00 uur gesloten dan moet je er toch voor zorgen dat er iemand is die je kinderen na 18.00 uur kan opvangen. De meeste kinderdagverblijven in Den Helder zijn open tot 17.00 uur. Naar mijn

¹ Bij de uitwerking van de interviews zijn fictieve namen gebruikt. In bijlage 4 staat een overzicht van deze fictieve namen.

mening zijn er twee kinderdagverblijven, een peuterspeelzaal en een naschoolse opvang die open zijn tot 17.30 uur."

Ondanks de problemen rond de kinderopvang laten de vrouwen zich niet weerhouden een opleiding of baan te volgen/zoeken. Zo heeft Ruby¹ iemand betaald om op haar kinderen te passen want ze wilde heel graag haar administratieve opleiding volgen:

"Vanwege de lange wachttijden voor de kinderopvang had ik iemand gevonden die op mijn kind kon oppassen, namelijk een vriendin van mijn moeder. Ik kwam pas tegen 18.00 uur thuis want ik volgde een opleiding in Heerhugowaard. Ik zei tegen haar van weet je al blijf ik zo blut, ik betaal je gewoon om op mijn kind te passen. Dus ik heb een paar maanden gewoon heel krap geleefd, ik dacht je moet wel als je iets wilt bereiken."

8.2 De behoeften op het gebied van scholing en arbeid

Behoeftte aan Nederlandse taal cursus

Er is een duidelijk latente behoefte aan Nederlandse taal cursussen, vooral op het gebied van schrijfvaardigheid. De enquête wijst uit dat 63% van de vrouwen deze behoefte heeft. Uit de diepte interviews blijkt dat de meeste vrouwen zich bewust zijn dat een goede beheersing van de Nederlandse taal een voorwaarde is om succesvol te zijn in scholing of werk. Antilliaanse vrouwen blijken meer moeite met de Nederlandse taal te hebben dan vaak wordt aangenomen.

Tijdens een interview vertelde Sonia hierover het volgende:

"Simpele dingen begrijpen ze wel, maar kom je met moeilijke woorden dan hebben ze zoiets van wat betekent het eigenlijk? Maar dan zeggen ze ja..ja..ja..terwijl ze achteraf helemaal niet weten wat je bedoelt. En dat heb ik ook wel eens met dure woorden. Dus als ik mijn Nederlands kan opbouwen, dan zou ik dat heel graag willen."

Ruby vindt dat het Nederlands dat op Curaçao onderwezen wordt best veel verschilt van het Nederlands hier. Ze vindt een opfriscursus Nederlands geen slecht idee, want het vergroot haar arbeidskansen:

"Kijk voor ons is het best wel moeilijk, want je bent in je geboorteland gewend aan het Engels, Spaans en Papiamentu. Op een gegeven moment kom je hier en je krijgt de Nederlandse taal op school. Op Curaçao wordt het Nederlands niet zo goed gegeven als hier, er is wel degelijk een niveau verschil. Bijvoorbeeld je zit in de klas en je zegt iets wat voor jou heel normaal is maar iedereen draait zich om en vraagt van wat bedoel je eigenlijk? Want het is een heel andere Nederlandse taal dan wij hier krijgen. Kortom je moet heel goed je best doen om een beetje goed Nederlands te spreken."

Behoeftte aan opleiding met baangarantie

In de enquête gaven een paar vrouwen aan dat ze best een opleiding willen volgen die baangarantie heeft. Tijdens de interviews gaven een aantal vrouwen dit ook aan. Volgens Carmen zijn in het verleden door de gemeente Den Helder veel cursussen/opleidingen aangeboden zonder dat die geleid hebben tot een baan. Ze zegt:

"Enige tijd geleden heeft de gemeente een project opgezet voor Antilliaanse vrouwen. Ze konden een kapperscursus volgen. Na de opleiding kregen de vrouwen een certificaat maar ik heb ze daarna niet actief in de kappersbranche gezien. Deze projecten zijn gewoon tijd- en geldverspilling. Als beleidsmedewerker van een gemeente zou ik ervoor zorgen dat er na de gevolgde opleiding of cursus een baan voor die vrouwen is. Een opleiding met baangarantie werkt ook stukken stimulerender."

Behoeftte aan begeleiding

Enkele vrouwen willen tijdens en na hun opleiding graag begeleid worden naar een baan. Volgens Ruby:

"Als je klaar bent met je opleiding dan moet je zelf op zoek gaan naar een baan. Mijn vader en mijn nicht hebben ook opleidingen gevolgd en nu zitten ze na hun opleiding thuis gewoon te niksen. Ik vind dit zo vreemd, want je investeert veel tijd in je studie en dan zit je gewoon thuis."

Ook Sita¹ beaamt dit, ze zegt:

"Ik heb in een stagevorm de mogelijkheid gehad om wat te leren als administratief medewerker. Wat ik heel jammer vind is dat er na de stage niks meer met de opleiding gedaan wordt. Ik zou als directrice van de school er voor zorgen dat een schoolconsulent samen met mijn leerling op zoek gaat naar een baan, vooral als ik goede contacten heb met bepaalde instanties of bedrijven. Vooral in de eerste periode zou ik zeker contacten onderhouden van hoe gaat het op het werk en waar loop je tegenaan. Misschien doet die persoon iets wat anders moet, misschien begrijpt ze dat op dat moment niet vanwege een andere culturele achtergrond. Dit soort dingen moet ook geleerd worden."

Behoeftte aan informatie

Bijna alle Surinaamse en Antilliaanse vrouwen hebben de behoefte aan betere informatie over opleidingstrajecten, beroepen en de arbeidsmarkt. De vrouwen vinden dat schriftelijke informatie onvoldoende is om een duidelijk beeld te krijgen van de mogelijkheden. Suggesties die naar voren gebracht werden zijn groepsbijeenkomsten of schriftelijk materiaal in de vorm van bijvoorbeeld een banenkrant.

8.3 Belemmerende factoren bij scholing en arbeid

In deze paragraaf zal ik ingaan op de belemmerende factoren die de Surinaamse en Antilliaanse vrouwen zijn tegengekomen bij het volgen van een opleiding of bij het zoeken naar werk.

Leeftijd als belemmerende factor

Leeftijd speelt een belangrijke rol bij het beginnen aan een opleiding of bij het zoeken naar een baan. Vooral voor vrouwen die de 40 zijn gepasseerd speelt leeftijd een belangrijke rol. Carmen die 46 jaar oud is werd te oud gevonden voor een baan die ze graag had gewild:

"Ik had samen met een Hindoestaanse vrouw gesolliciteerd op een vacature van het kinderdagverblijf. We hadden zoiets van en nú zijn wij aan de beurt, na tig keren geweigerd te zijn voor andere banen. Maar we hebben de baan niet gekregen. Ik kreeg te horen dat ik niet paste in de groep omdat ik te oud was. Tegen de Hindoestaanse vrouw werd gezegd dat ze ook niet in de groep paste."

Miena die ook 46 jaar oud is zegt het volgende hierover:

"In het begin dacht ik nou na de eerste, tweede sollicitatie kom ik heus wel aan de beurt. Ik had echt vertrouwen van vandaag of morgen ben ik aan de beurt. Ik was de eerste en de tweede keer afgewezen op mijn leeftijd, maar als je de derde keer afgewezen wordt.....wel de stoppen sloegen bij mij door van nee dit is het niet weer hé?Ik heb wel de opmerking gemaakt van ja volgend jaar word ik er niet jonger op."

Dat leeftijd zo een belangrijk criterium is voor deze vrouwen, is niet verwonderlijk gezien hun ervaringen als 'oudere' op de arbeidsmarkt.

Financiële belemmeringen

De enquête wijst uit de meeste vrouwen (58%) financieel afhankelijk zijn van de bijstandsuitkering. Maar eenderde van de vrouwen verdient wel eigen geld. Voor veel vrouwen spelen de kosten van een opleiding een belangrijke rol. Voor Reshma¹ is geld een belemmering geweest voor het volgen van een opleiding:

“De belemmeringen die ik ben tegen gekomen voor het volgen van een opleiding waren behalve de reistijden ook geld. Ik had wat geld, maar ja het reizen kost ook veel geld. En later ook de kinderopvang.”

Omdat de meeste vrouwen een bijstandsuitkering krijgen zijn de kosten van een opleiding van belang. De vrouwen die een opleiding volgen doen dat via de Gemeentelijke Sociale Dienst, daar krijgen ze subsidies voor. Maar ook die subsidies zijn voor een aantal jaren. Zo vertelde Ruby tijdens het interview dat ze graag een 4 jarige opleiding wilde volgen, waarvoor ze twee jaren subsidies van de Gemeentelijke Sociale Dienst kreeg en de rest van de twee jaren moest ze uit haar eigen zak betalen.

Twee van de geïnterviewde alleenstaande vrouwen komen niet goed uit met het geld dat ze krijgen van de Gemeentelijke Sociale Dienst. Bij het interview vertelt Sonia hierover:

“Nou nu we de euro's hebben kom ik niet uit met het geld. In de tijd van de gulden hield ik nog wat geld over. En dan had ik zoiets van deze maand effe iets leuks kopen voor mezelf, de andere maand is mijn dochter aan de beurt en de maand daarop zal ik iets leuks voor mijn zoon kopen. Maar nu lukt het niet.”

Financiële belemmeringen zijn uiteraard een factor in het niet kunnen deelnemen aan scholing. Maar ik denk dat er ook gevallen zijn waar het om het stellen van prioriteiten gaat.

Wegvallen van het sociaal netwerk

In Suriname en op de Antillen is de band met de familie veel hechter dan in Nederland, niet alleen in aard maar ook wat betreft de letterlijke nabijheid. In Nederland ontbreekt dit sociale vangnet van de familie. Dit komt onder andere door het spreidingsbeleid in Nederland, waardoor (onder andere) Surinamers en Antillianen verspreid woningen krijgen toegewezen. Dit geeft vooral in het begin voor vrouwen problemen in verband met kinderopvang. Dit geldt sterker voor de Antilliaanse dan de Surinaamse vrouwen. Hoewel bij drie van de vier Antilliaanse vrouwen de familie in de buurt woont, wordt slechts één vrouw ook daadwerkelijk gesteund door die familie. Dit duidt erop dat de hechte band die in het land van herkomst een belangrijk vangnet bleek te zijn hier niet die functie vervuld of kan vervullen. Vaak is men zelf ook bezig met een opleiding of is men aan het werken en heeft men het al druk genoeg om het eigen hoofd boven water te houden. Sonia zegt:

“Mijn moeder en zus wonen hier. Ik heb vier nichtjes en neefjes die hier in Den Helder wonen. Zij kunnen helaas niet op mijn kinderen passen, omdat ze allemaal werken en mijn nichtjes en neefjes gaan naar school.”

Ook is het contact met buurtbewoners in Nederland niet heel erg intensief. Hierdoor en door het letterlijk en figuurlijk wegvallen van het sociale netwerk van familie en vrienden voelen de vrouwen zich geïsoleerd en soms gedemotiveerd om een opleiding te gaan volgen of een baan te zoeken omdat ze weinig kennis hebben van de werking van de arbeidsmarkt. Vaak onderschatten de vrouwen het belang van het voortdurend investeren in (nieuwe) contacten als instrument bij het zoeken naar een baan. In het land van herkomst is het vanzelfsprekend dat je via de informele contacten, zoals familie en vrienden, aan werk wordt geholpen, hier is dat anders.

Samenstelling van huishouden

De meerderheid van de Antilliaanse vrouwen in Den Helder is alleenstaand. Hierboven is gebleken dat dit mede bepaald wordt door hun cultuur. Volgens van Niekerk (1992:30) is de matrifocale gezinsstructuur nog steeds de dominante gezinsstructuur op de Antillen en in Nederland, waarbij de moeder het kind alleen opvoedt en voor het gezin de kost verdient. In Nederland is in tegenstelling tot de Antilliaanse groepen, bij sommige Surinaams-Hindoestaanse gezinnen de structuur eerder partrifocaal. Bij deze gezinsstructuur is de man het hoofd van het huishouden en beslist wat er gaat gebeuren, terwijl de taak van vrouw ligt in het huishouden en het verzorgen van de kinderen (Budike en Mungra 1986:107). Beide hebben een invloed op de mogelijkheden van de vrouwen, zoals uit de enquête en de interviews ook naar voren komt.

In een fictieve situatie zou de participatie van de Surinaamse en Antilliaanse vrouwen het hoogst zijn indien men samenwoont met een partner en geen kinderen heeft. Een partner kan dan voor extra inkomen zorgen, ook kan hij een deel van de zorgtaken op zich nemen waardoor werken en zorgen voor de moeder beter te combineren is, en indien er geen kinderen zijn is er die zorg ook niet. Maar dat is een beeld dat op basis van bovenstaande wel erg buiten de realiteit ligt.

In de diepte-interviews gaven twee Antilliaanse vrouwen en een Surinaams-Hindoestaanse vrouw aan dat zij de combinatie van huishouden, kinderen en studie of werk zwaar vinden. Dit omdat ze er of alleen voor staan of omdat ze een partner hebben die niet echt meewerkt. Dit komt duidelijk naar voren in de case van Miena in het vorige hoofdstuk.

Ondanks de zwaardere last laten sommige vrouwen zich niet weerhouden een opleiding te volgen of een baan te zoeken. Andere vrouwen wachten met het volgen van een opleiding, totdat de kinderen groot zijn.

Invloed van de echtgenoot

Er was maar één vrouw die tijdens de diepte-interviews open en eerlijk sprak over de rol van de echtgenoot. Volgens Miena hebben vooral de mannen in de Hindoestaanse cultuur nog steeds de touwtjes in handen, ondanks dat er veel gesproken wordt dat de vrouw tegenwoordig geëmancipeerd is. Tijdens het interview vertelde ze:

"Maar op den duur denk ik toch dat onze Hindoestaanse mannen snel denken van de vrouw wordt zelfstandig, dan gaat ze niet naar me luisteren. Ze wordt mondig of ze wordt beïnvloed door de bakra'sje weet wel de blanken. In die zin werd hij op een gegeven moment wel kritisch van waarom moet je dit volgen en waarom moet je dat..."

Later in het gesprek vervolgt ze:

"Toen wij de Stichting Adhikar (een Surinaamse zelforganisatie) hadden, werden veel cursussen en voorlichtingen georganiseerd voor de Surinaams-Hindoestaanse vrouwen. Uit ervaring en gesprekken met deze vrouwen zag ik dat de vrouwen afgeremd werden door hun mannen om deel te nemen aan deze activiteiten. Kijk van de gemeente kregen we geld om dit soort activiteiten te organiseren en met heel veel praatjes en stimulans hebben we een groep vrouwen zover kunnen krijgen dat ze deelnamen aan de activiteiten. Maar na een tijdje haken ze weer af omdat ze andere dingen te doen hadden of er werd van thuis uit een paar dingen gezegd door hun echtgenoot. Kortom de vrouwen kregen weinig stimulans van huis uit."

Volgens haar is dit een taboe onder de Hindoestaanse gemeenschap. Naar mijn mening, omdat ik zelf van Hindoestaanse afkomst ben, speelt dit nog steeds bij bepaalde gezinnen. Bij sommige Hindoestaanse gezinnen zijn de rollen binnen het gezin traditioneel bepaald. De man is hoofd van het huishouden en beslist wat er gaat gebeuren. De vrouw daarentegen hoort zich bescheiden op te stellen. Om dit echt uit te zoeken verdient een nadere studie naar dit fenomeen aanbeveling

Minimale inzet van de vrouwen

Uit de interviews kwam naar voren dat de meeste alleenstaande Antilliaanse vrouwen weinig moeite doen om op zoek te gaan naar een baan. Dit hoorde ik ook vaker van de Antilliaanse vrouwen bij Stichting Bon Bini tijdens het invullen van de enquêtes. Vooral alleenstaande vrouwen met kinderen zijn van mening dat zij het nut niet inzien om te gaan werken. Zij krijgen van de Gemeentelijke Sociale Dienst een bijstandsuitkering, kinderbijslag, huursubsidie en gratis kinderopvang. Door te gaan werken verliest men deze uitkeringen van de gemeente en moet men alles zelf gaan betalen zoals huur, kinderopvang, belasting et cetera. Tijdens een diepte-interview beaamde één vrouw dit ook.

Ze zegt:

“Vrouwen zonder werk met kinderen krijgen van de gemeente een uitkering, kinderbijslag en huursubsidie. Dan is mijn mening van waarom moet ik gaan werken? Ik vind dat de gemeente de alleenstaande vrouwen met kinderen te veel verwent.”

Problemen met instanties

De laatste jaren is er veel veranderd in de begeleiding en bemiddeling van werkzoekenden. Men heeft anders dan voorheen te maken met de Gemeentelijke Sociale Dienst, het Arbeidsbureau en reïntegratiebedrijven (zoals Hudson en Kliq). Doordat er meerdere instellingen betrokken zijn bij de toeleidingstrajecten op de arbeidsmarkt wordt het onoverzichtelijk voor de vrouwen en duurt de bemiddeling vaak ook langer. Hierdoor verliezen de vrouwen enigszins het vertrouwen in de instanties. Carmen vertelt:

“Bij het CWI word je van het kastje naar de muur gestuurd. De CWI had een opleiding gestart voor herintredende moeders. Dus ik ging naar CWI en mijn consulent zou voor mij navraag doen. Uiteindelijk, als ik zeg een jaar later dan moet je me geloven, kreeg ik een bericht van haar. Ze zei dat door te weinig animo ze gestopt zijn met die opleiding. Logisch, animo tekort! Ik weet het van mezelf, ik ben geweest naar de CWI, heb vragen gesteld. Alleen inmiddels denk ik dat ik te oud ben geworden. En vanwege de slechte ervaringen met CWI heb ik geen contact meer met ze. Op een gegeven ogenblik geloofde ik ze helemaal niet meer.”

Geeta zegt het volgende over haar contact met CWI:

“Ik sta vier of vijf jaren ingeschreven bij de CWI. Ik vond het contact met de CWI niet zo prettig. Ik kom daar, ik moet alles uitleggen van wat ik wil gaan doen. Daarna heb ik niks meer van ze gehoord. Intussen heb ik een andere baan gekregen op eigen initiatief, dus heb ik daarna geen contact meer met ze gezocht.”

Van de Surinaamse vrouwen heeft Sita ook een slecht contact met CWI. Ze zegt:

“Voor mijn gevoel of ervaring was het contact niet geweldig. Er werd gezegd er zijn genoeg banen in de schoonmaak en je kunt daar aan de slag. En daar werd ik gewoon boos om en heb meteen gezegd dat ik daar niet meer komt. Ik heb meteen een soort afkeer gekregen. Het is niet zo dat ik het werk niet wil doen, maar uit principe doe ik dat niet. Waarom zou ik gaan schoonmaken, als ik aardig wat opleidingen heb gedaan.”

De andere Surinaamse vrouwen denken dat de CWI hen niks te bieden heeft of omdat ze te oud zijn of omdat ze met name banen in de aanbidding hebben voor lagere functies.

Racisme en Discriminatie

Alle geïnterviewde Surinaamse en Antilliaanse vrouwen hebben discriminatie op grond van leeftijd, sekse en taal ondervonden zowel op het werk als bij sollicitaties. Enkele vrouwen zeggen manieren gevonden te hebben om er mee om te gaan en er mee te kunnen leven. Vier Antilliaanse en één Surinaams Hindoestaanse vrouw geven aan er wel moeite mee te hebben. Sonia vertelde tijdens het interview:

“Ik ben vaker afgewezen en de reden hiervoor was dat ze al iemand anders hadden gevonden. Via de telefoon vonden ze mij goed en mijn Nederlands vonden ze ook goed. En dan kom ik persoonlijk daar, ze zien een kleurtje en dan hoor je van nee we hebben al iemand gevonden. Dat vind ik wel discriminatie! Een paar dagen daarna zie ik weer dezelfde advertentie! Ik was zo boos dat ik ze direct heb gebeld en flink heb uitgescholden!”

Carmen heeft ook duidelijk het gevoel op grond van racisme gediscrimineerd te worden. Ze zegt:

“Ik heb gesolliciteerd op een advertentie waarin herintredende vrouwen en vrouwen van allochtone afkomst dringend werd verzocht om te solliciteren. Uiteindelijk kreeg ik een brief dat ik niet aan de eisen voldeed. Ik begreep er niks van want ik was herintredende vrouw en allochtoon! Toen heb ik naar ze teruggebeld, maar niemand kon mij een goed antwoord geven. Via via ben ik erachter gekomen dat een 19 jarige witte vrouw die baan heeft gekregen. En ze was geen herintredende en allochtone vrouw!”

Van de geïnterviewde vrouwen wist niemand dat ze hun klachten over discriminatie via het Internet konden melden bij een anti-discriminatiebureau. Dit bureau is trouwens ook aanwezig in het ACA.

Zoals in het theoretische kader vermeldt zijn discriminatie, racisme en seksisme mede bepalend voor arbeidskansen van minderheden. Daar is aangegeven dat acht procent van de werkgevers toch wel bewust selecteert op ras en nationaliteit. Uit de interviews met de Surinaamse en Antilliaanse vrouwen komt naar voren dat een aantal dit ook zo ervaart. Het probleem is echter dat er zelden harde bewijzen voor deze mogelijke belemmeringen te geven zijn.

In het laatste deel van deze scriptie zal er in de conclusie ingegaan worden op de inzichten uit de theorie in relatie met de inzichten uit het onderzoek en zal er een antwoord worden gegeven op de onderzoeksvragen.

Conclusie

Dit hoofdstuk bestaat uit drie onderdelen. Allereerst kijk ik terug op de theorie zoals die in hoofdstuk 2 uiteengezet is. Hoe verhouden de daar besproken gender en integratiebenaderingen zich tot de inzichten uit dit onderzoek. In het tweede deel bespreek ik de daadwerkelijk antwoorden op de sub-vragen en hoofdvraag. En in het derde en het laatste deel van dit hoofdstuk volgen enkele aanbevelingen.

Van theorie naar praktijk

Dit onderzoek over werk en scholing van allochtone vrouwen is vertrokken vanuit een theoretisch raamwerk waarin gender en integratieperspectieven centraal stonden. Via de gender theorie is aandacht geschonken aan de sociale en culturele constructies die samenhangen met man-vrouw verhoudingen en 'rollen' van mannen en vrouwen in de maatschappij en het gezin. Vanuit de integratietheorieën is aandacht geschonken aan de structurele en culturele integratie van minderheden. Gezien de doelgroep van mijn studie en de aandacht voor culturele aspecten waren dit op voorhand de meer aangewezen perspectieven om verklaringen, inzichten en nieuwe vragen uit te destilleren. Het onderzoek heeft zowel de dimensie van de wensen en behoeften als de dimensie van de belemmeringen (daadwerkelijk en gepercipieerd) vanuit deze perspectieven onderzocht met de hoop op deze wijze ook iets te kunnen laten zien van de betekenissen erachter. Ten slotte is er de dimensie van het beleid dat hier doorheen speelt.

Heel algemeen kan gesteld worden dat de wensen en behoeften van de Surinaamse en Antilliaanse vrouwen met betrekking tot de arbeids- en scholingsmarkt bepaald worden door een mix van daadwerkelijke belemmeringen (die tot stand komen door zowel de gender, integratie, cultuur en beleidsdimensies) als gepercipieerde belemmeringen, oftewel gebaseerd op de ervaringen en gevoelens van de vrouwen zelf vanuit het dagelijks functioneren zowel thuis, in de maatschappij en bij de diverse instanties (waarin dus dezelfde dimensies een rol spelen maar niet noodzakelijkerwijs op een zelfde manier). Dit kan verklaren waarom er soms tegenstrijdige bevindingen naar voren lijken te komen, zoals aan de ene kant het feit dat in de enquête een groot aantal vrouwen aangeeft niet zo met die arbeidsmarkt bezig te zijn (daarmee de integratietheorieën op losse schroeven zettend alsmede bepaalde gender ideologieën) terwijl aan de andere kant een grote behoefte geuit is om bijvoorbeeld beter Nederlands te leren om daarmee de eigen arbeidskansen juist te vergroten. Hieronder geef ik nadere toelichting op deze aspecten.

De vraag in hoeverre de culturele en sociale constructies met betrekking tot de rol en mogelijkheden / bewegingsvrijheid van Surinaamse en Antilliaanse vrouwen afwijken van bijvoorbeeld autochtone vrouwen en in hoeverre dit mede het geformuleerde beleid bepaald heeft en zal bepalen is een gender gerelateerde vraag. De volgende drie situaties geven hier inzicht in.

Ten eerste het verschil tussen de Surinaams Creoolse en Antilliaanse vrouwen en de Surinaams Hindoestaanse vrouwen op het gebied van gezinsvorming. Vanuit de gender ideologie blijkt dat daar waar Surinaams Hindoestaanse meisjes nog vaak worden uitgehuwelijkt en geacht worden thuis de rol van verzorger op zich te nemen terwijl de man uit werken gaat (en deze vrouwen dus tegenwerking, of in ieder geval weinig stimulans, van hun man ondervinden waardoor het succesvol afronden van een opleiding of überhaupt een baan zoeken bemoeilijkt wordt), kent de Surinaams Creoolse en Antilliaanse cultuur meerdere vormen van relaties naast elkaar. Dit wordt mede bepaald door de dominante gezinsstructuur die voor deze groepen martifocaal is. In de praktijk komt het erop neer dat ze in veel gevallen alleenstaande vrouwen en moeders zijn. Dus ondanks dat ze minder te

maken hebben met een genderideologie die hen aan huis bindt, zijn er meer praktische zaken die dit verhinderen zoals gebrek aan hulp en financiën. Dit wordt ook bevestigd door mijn onderzoeksresultaten. In het onderzoek dat gedaan is in Den Helder kwam naar voren dat 80% van de vrouwen alleenstaand is. Doordat de meeste vrouwen van de onderzoekspopulatie alleenstaand zijn, kunnen ze hindernissen ondervinden bij het volgen van een opleiding of het vinden van een baan. Een partner kan voor extra inkomen zorgen, waardoor (dure) kinderopvang betaalbaar is. Maar de partner kan ook van belang zijn in het op zich nemen van een deel van de zorgtaken waardoor werken en zorgen voor de moeder beter te combineren is.

Ten tweede valt op te merken dat in onze moderne maatschappij een genderideologie gekoppeld aan het kostwinnersmodel geldig is, met name voor kansarme gezinnen en allochtone groeperingen. In een kostwinnergezin gaat de man uit werken en de vrouw zorgt voor het huishouden en de kinderen. In de Nederlandse samenleving, die ingericht is naar het kostwinnersideaal, worden Surinaamse en Antilliaanse vrouwen vaak ontmoedigd om als (alleenstaande) moeder van kleine kinderen deel te nemen aan het arbeidsproces. De vrouwen in het land van herkomst zijn gewend hun inkomen aan te vullen met inkomsten uit het informele circuit, in Nederland wordt dit als 'zwart' werk betiteld. Daarnaast hebben alleenstaande ouders met kinderen onder de twaalf jaar waar geen kinderopvangregeling voor is, is volgens de sociale dienst regels anno 2004 geen sollicitatieplicht, hetgeen tot gevolg heeft dat deze vrouwen door de Gemeentelijke Sociale Dienst ontmoedigd worden om te gaan werken. Zodoende zitten vrouwen die van huis uit gewend zijn werk en kinderen te combineren, in Nederland vaak werkloos thuis.

Ten derde kan er gewezen worden op een voorzetting van een economische afhankelijkheid: was men in het land van herkomst vaak afhankelijk van een man of van familie, in Nederland wordt men vaak afhankelijk (gemaakt) van overheidsinstellingen als de Sociale Dienst. Dit betekent dat elke relatie met een man een bedreiging vormt voor de financiële situatie: op samenwonen kan een korting op de uitkering volgen en trouwen met iemand met een minimumloon hoeft nog geen inkomensvoortgang te betekenen. Uit een diepte-interview met een jonge Antilliaanse vrouw kwam deze stelling ook duidelijk naar voren. Volgens haar is er een groep alleenstaande vrouwen onder de Antilliaanse doelgroep die werk niet als iets noodzakelijks ziet omdat dit weinig financieel voordeel oplevert.

De vraag naar de structurele en culturele aspecten van integratie, waar het gaat om participatie en oriëntatie, laat zien dat de nadruk vanuit beleid is komen te liggen op arbeid. Het integratiebeleid is in de eerste plaats arbeidsmarktgericht omdat wanneer iemand een bepaalde positie heeft bereikt via arbeid, men gevoeliger wordt voor verdere ontwikkeling en integratie soepeler verloopt. Dit is de visie van de Amerikaanse socioloog Gans (in Engbersen en Gabriel 1995:27) die veel onderzoek heeft verricht naar integratie via arbeid. Wat opvalt is dat de culturele component, de oriëntatie of informele participatie, uit het beeld verdwijnt. In de beleidsstukken van de overheid (Nederland) en de gemeente (Den Helder) wordt veel aandacht besteed aan de positie van etnische minderheden op de arbeidsmarkt. Het blijkt dus dat de arbeidsmarktpositie door velen wordt gezien als het voornaamste element aan de hand waarvan integratie van etnische minderheden kan worden afgemeten. Juist omdat arbeid als een cruciaal integratiemiddel wordt gezien, wordt de hoge werkloosheid onder allochtonen als een probleem gepresenteerd. Deze directe koppeling van werk-integratie, geen werk-geen integratie werkt dus eigenlijk vrij stigmatiserend. Er kan zelfs voorzichtig gesteld worden dat wanneer er geen behoefte of wens is om op de arbeidsmarkt actief te zijn (om wat voor reden dan ook) zoals in dit onderzoek naar voren komt, dan kan er volgens de

theorie sprake zijn van 'mislukte' integratie. Dit perspectief kan dus in dit onderzoek maar deels verklaringen bieden.

In de literatuur (Bleichrodt 1994:14) worden verschillende oorzaken genoemd voor de werkloosheid onder allochtone groeperingen zoals: laag opleidingsniveau, gebrekkige beheersing van de Nederlandse taal, migratiekenmerken, gebrek aan kinderopvang, inefficiënt zoekgedrag naar een baan en discriminatie. Deze categorieën zijn vooral door Nederlandse beleidsmakers en onderzoekers bedacht. Wat mij met name opvalt, naast de stigmatisering en de hierboven geuite beperkingen van de arbeidsmarkt focus van integratie benaderingen, is dat in deze literatuur weinig tot geen aandacht wordt besteed aan de culturele achtergrond van allochtonen. Naar mijn mening speelt de culturele achtergrond van allochtonen een belangrijke rol bij integratie via de arbeidsmarkt. Uit mijn onderzoek kwamen bepaalde sociaal-culturele factoren naar voren zoals wegvallen van het sociale netwerk en samenstelling van de huishouding die een belangrijke rol spelen bij het integreren van allochtone vrouwen op de arbeidsmarkt. Het sociale netwerk van familie en vrienden, dat in het land van herkomst niet alleen praktische steun (oppas voor de kinderen, geld), maar ook emotionele steun biedt, valt in Nederland vrijwel geheel weg. Dit komt onder andere door het spreidingsbeleid in Nederland, waardoor Surinamers en Antillianen in het verleden verspreid woningen kregen toegewezen. Hierdoor voelen de meeste vrouwen zich geïsoleerd en soms in een te benarde situatie om een opleiding te gaan volgen of te gaan werken.

Ten aanzien van de theorieën kan geconcludeerd worden dat de gender benadering zeer goed bruikbaar is voor het verklaren van bepaalde bevindingen in dit onderzoek (vooral met betrekking tot gezins- en machtsstructuren, bewegingsruimte voor vrouwen, de achtergrond van Nederlands beleid) terwijl de integratie theorieën deels te kort schieten. Dit laatste heeft mijns inzien vooral te maken met de koppeling tussen integratie en arbeidsmarkt participatie en beleid en het ontbreken van aandacht voor de culturele component (de informele participatie en oriëntatie) zonder welke het eerste eigenlijk niet goed te begrijpen is.

Van vragen naar antwoorden

In het tweede deel van de conclusie wordt ingegaan op de daadwerkelijk antwoorden op de sub-vragen en hoofdvraag. De hoofdvraagstelling in dit onderzoek luidde als volgt:

"Welke wensen en behoeften hebben Surinaamse en Antilliaanse vrouwen in Den Helder met betrekking tot scholings- en arbeidsmarktparticipatie en sluit dit aan bij het bestaande arbeidsmarktbeleid van de gemeente?"

In het navolgende worden de deelvragen een voor een behandeld en zal ter afsluiting de hoofdvraag beantwoord worden.

Op welke manier spelen de volgende factoren: migratiekenmerken, Nederlandse taalbeheersing, kinderopvang, opleidingsachtergrond en discriminatie een rol bij de arbeidsdeelname van de allochtone vrouwen?

In de literatuur worden verschillende factoren genoemd ter verklaring van de slechte arbeidsmarktpositie van allochtone vrouwen in Nederland. Enkele van deze factoren zijn: migratiekenmerken, Nederlandse taalbeheersing, kinderopvang, opleidingsachtergrond en discriminatie. Om verschillende redenen is migratie van belang voor de arbeidsdeelname van de vrouwen. Volgens de literatuur zijn werk- en opleidingsmogelijkheden de voornaamste redenen voor Surinamers en Antillianen om naar Nederland te komen. Opvallend is dat dit migratiemotief ook door het merendeel van de Surinaams-Hindoestaanse en Antilliaanse vrouwen uit het onderzoek wordt genoemd. Even opvallend en belangwekkend is dat uit het onderzoek ook blijkt dat een dergelijk motief niet altijd in een daadwerkelijke situatie

omgezet wordt of kan worden. Een ander migratiemotief waar de literatuur op wijst is de onzekerheid rondom de onafhankelijkheid van Suriname in november 1975. Dit deed mensen vlak voor die datum besluiten naar Nederland te gaan (Karsten 1984:20). In het onderzoek werd hierop gewezen door Surinaams Hindoestaanse vrouwen. Een migratiemotief dat in de literatuur vanaf de jaren tachtig onder de Antillianen is gesignaleerd, vormt de sociale voorzieningen in Nederland (Koot en Ringeling 1984:97). Vooral alleenstaande Antilliaanse vrouwen zouden naar Nederland komen om een zeker bestaan op te bouwen. De Surinaamse en Antilliaanse vrouwen hebben vermoedelijk een sterke affiniteit met arbeid en betere kansen op de arbeidsmarkt dan vrouwen die als huwelijksmigranten of uit hoofde van gezinshereniging naar Nederland komen. Ook de migratieleeftijd kan een belangrijke rol spelen bij de arbeidsdeelname van deze vrouwen. Vrouwen die op een volwassen leeftijd zijn gemigreerd zitten net in de fase van gezinsvorming of gezinsuitbreiding. De zorg voor de kinderen kan al een factor zijn om niet (of slechts deels) te kunnen deelnemen aan het arbeidsproces. Ook deze elementen zijn in het onderzoek aangetroffen.

De beheersing van de Nederlandse taal kan ook een factor zijn voor de vrouwen om niet te kunnen deelnemen aan het arbeidsproces. Zoals reeds uit de literatuur naar voren kwam, bleken de meeste Creoolse vrouwen weinig problemen te hebben met de Nederlandse taal (Dagevos en Veenman 1992:77-79). Dit in tegenstelling tot de Hindoestaanse vrouwen. Zij spraken thuis geen Nederlands (zoals Creoolse vrouwen), maar Hindi. Daarnaast waren de onderwijsvoorzieningen op het Surinaamse platteland, waar veel Hindoestaanse vrouwen woonden, beperkt en werden zij vaak al na de lagere school thuisgehouden. Hierdoor hebben de Hindoestaanse vrouwen, vergeleken bij Creoolse vrouwen een taalachterstand opgebouwd. De Antilliaanse vrouwen spraken op school Nederlands, maar thuis Papiamentu. Hierdoor hebben ook zij meer problemen met het Nederlands (Van Dijke e.a. 1990:68). In een onderzoek van Breek (1991:31) noemden de meeste werkgevers het gebrek aan opleiding en het onvoldoende beheersen van de Nederlandse taal als voornaamste bezwaar om allochtonen in dienst te nemen.

Uit het eigen onderzoek blijkt dat 85% van de vrouwen vindt dat zij de Nederlandse taal goed of in voldoende mate beheerst, maar of de Surinaams Creoolse vrouwen de taal beter beheren dan de Surinaams Hindoestaanse vrouwen heb ik helaas niet kunnen aantonen met dit onderzoek. Dit heeft te maken met het feit dat het niet is gelukt de Surinaams Creoolse vrouwen bij het onderzoek te betrekken. Toch heeft 63% van de vrouwen behoefte aan schrijfvaardigheid cursussen om daarmee hun arbeidskansen te vergroten. Hieruit kan geconcludeerd worden dat de meeste vrouwen zich bewust zijn dat een goede beheersing van de Nederlandse taal een voorwaarde is om in scholing of werk succes te boeken en dat hun Nederlands blijkbaar nog niet geheel aan de eisen voldoet.

Onvoldoende (betaalbare) kinderopvang vormt ook een belemmering voor de allochtone vrouwen bij het volgen van een opleiding of het zoeken van werk (Dijke e.a 1990:58). Doordat in Nederland het sociale netwerk waarop men in het land van herkomst aanspraak kon maken wegvalt en de kinderopvang duur is en niet erg flexibel in de openingstijden, vormt het hebben van kinderen een belemmering bij deelname van het arbeidsproces. Uit de veldwerkgegevens blijkt dat 75% van de vrouwen geen gebruik maakt van kinderopvang. Mogelijke verklaringen hiervoor zijn dat de vrouwen hun kinderen zelf opvangen omdat het anders te duur is of omdat ze dat graag willen en in de cultuur ook zo hoort, of dat de kinderen al groot zijn. Dat de vrouwen belemmeringen ondervinden rond de opvang van hun kinderen door het wegvallen van het sociale netwerk wordt ondersteund door het onderzoek. Het blijkt dat de vrouwen door het wegvallen van het sociale netwerk zich geïsoleerd en soms gedemotiveerd voelen. Deze gevoelens zetten zich ook door in het niet kunnen of willen volgen van een opleiding of het zoeken van een baan. Dit hangt ook samen met het hebben van weinig

kennis over de werking van de arbeidsmarkt. In het land van herkomst was het vanzelfsprekend dat de vrouwen aan het werk geholpen werden via familie en vrienden, in Nederland is dat anders.

Een ander aspect betreft de genoten opleiding. Het opleidingsniveau van allochtonen is aanzienlijk lager dan van autochtonen. De eerste en tweede generatie migranten hebben hun opleiding geheel of gedeeltelijk in het land van herkomst gevolgd. De buitenlandse diploma's die in Suriname of op de Antillen zijn behaald, worden niet altijd erkend door de werkgevers in Nederland (Emancipatieraad 1988:26). Ook is het mogelijk dat door het andere onderwijsstelsel in Suriname en de Antillen, de opleidingen in het land van herkomst minder toepasbaar zijn in de Nederlandse samenleving. Daarnaast sluit het onderwijs in Nederland vaak niet aan bij de capaciteiten van Surinaamse en Antilliaanse vrouwen. De taal problemen lijken hier een onderdeel van te zijn.

De arbeidskans van allochtone vrouwen is niet alleen afhankelijk van migratiekenmerken, beheersing van de Nederlandse taal, beschikbare kinderopvang, maar ook van structurele factoren zoals discriminatie in de vorm van racisme en seksisme (Van Gelder 1984:27). Hierdoor ondervinden allochtone vrouwen in grote mate een dubbele benadeling. Ervaringen met racisme kunnen ervoor zorgen dat Surinaamse en Antilliaanse vrouwen die in het land van herkomst vaak een rijk arbeidsverleden hebben opgebouwd, de hoop opgeven en niet langer actief op zoek gaan naar werk. Het onderzoek in Den Helder heeft uitgewezen dat veel vrouwen discriminatie ervaren, zowel op grond van hun ras maar ook op grond van hun leeftijd. Het feit dat discriminatie moeilijk aantoonbaar is maakt het gevoel er niet minder om. Dit kan vervolgens weer doorwerken op motivatie en inzet.

Welke factoren noemen de vrouwen zelf die belemmerend of juist stimulerend ervaren worden voor hun arbeidsdeelname?

Om antwoorden te krijgen op de tweede deelvraag heb ik een onderzoek gedaan in Den Helder onder Surinaamse en Antilliaanse vrouwen in de leeftijdscategorie van 16-50 jaar. De onderzoeksinstrumenten die ik gebruik heb zijn een enquête onder de doelgroep, persoonlijke interviews met de doelgroep en literatuuronderzoek. Uit het veldwerk komt naar voren dat de vrouwen verschillende belemmeringen tegenkomen bij het (willen) volgen van een opleiding of het zoeken naar een baan. Eén belemmering is het wegvallen van het sociale netwerk. Omdat men in het land van herkomst dicht bij elkaar woont, is de band met de familie daarom veel hechter dan in Nederland. De vrouwen zijn daardoor vaak meer op elkaar aangewezen (veel vrouwen wonen bijvoorbeeld bij familie) en vormen zij vaak een hecht sociaal netwerk. Zij geven elkaar niet alleen praktische en financiële steun, maar ook de nodige emotionele steun. In Nederland valt dit sociale netwerk vaak weg en er komen nagenoeg geen andere contacten voor in de plaats. Het contact met buurtbewoners in Nederland is minimaal en hoewel de meeste vrouwen wel familie in Nederland hebben wonen, is de band vaak minder hecht. Dit komt onder andere door het spreidingsbeleid in Nederland, waardoor (onder andere) Surinamers en Antillianen in het verleden verspreid over Nederland woning kregen toegewezen. Daarnaast is het in Nederland, gezien de norm van privacy, ook minder voor de hand liggend om al te vaak bij bureaus en vrienden aan te kloppen. Anders dan in het land van herkomst, leiden de meeste Surinaamse en Antilliaanse vrouwen dus een nogal geïsoleerd bestaan. Enkele geïnterviewde vrouwen zien het volgen van een opleiding of werk dan ook als een manier om zich aan het isolement te onttrekken. Dus hoewel het wegvallen van het sociale netwerk een materiele en immateriële belemmering vormt (minder toegang tot informele kinderopvang en andere hulpbronnen) voor het toetreden tot een opleiding of het combineren, of vinden, van een baan met zorgtaken, is het vreemd genoeg tegelijkertijd een stimulans om uit het ontstane isolement te geraken via het volgen van een opleiding of het vinden van werk.

Van de onderzoeksgroep bleek vooral onder de Antilliaanse vrouwen een geringe inzet te zijn om te werken. Zij zijn van mening dat het werk weinig financieel voordeel oplevert voor alleenstaande vrouwen: laagbetaalde arbeid in combinatie met (dure) kinderopvang maakt dat er weinig overblijft in verhouding met een uitkering. Alleenstaande vrouwen die op een uitkering zijn aangewezen, krijgen daarnaast huursubsidie, kinderbijslag en gratis kinderopvang. Het geringe voordeel van een baan doet de vrouwen kiezen voor het laatste.

Andere belemmeringen die naar voren gebracht worden door de vrouwen is de ondoorzichtigheid van de arbeidsmarkt en de Nederlandse regelgeving op dit gebied. Ook is het niet altijd even duidelijk voor de vrouwen waar ze terecht kunnen voor informatie over opleidingen. Ze voelen zich veelal op zichzelf aangewezen dit uit te zoeken ook omdat de instanties niet aan hun verwachtingen (duidelijk aanbod en hulp) voldoen.

Meer dan de helft van de vrouwen is van mening dat het CWI en de andere instanties onvoldoende bemiddelt bij het zoeken naar werk. De laatste jaren is er veel veranderd in de begeleiding en bemiddeling van werkzoekenden. Men heeft anders dan voorheen te maken met de Gemeentelijke Sociale Dienst, het Arbeidsbureau en reïntegratiebedrijven (zoals Hudson en Kliq). Doordat er meerdere instellingen betrokken zijn bij de arbeidsmarkt toeleidingstrajecten van de vrouwen, wordt het onoverzichtelijk voor hen en duurt de bemiddeling langer. Hierdoor raken de vrouwen vaak gedemotiveerd om een baan te gaan zoeken. De vrouwen die wel een baan vonden via deze instanties, gaven aan dat ze er zelf achteraan zijn gegaan.

Verder is de confrontatie met discriminatie bij hun zoektocht naar een baan voor de meeste vrouwen een nieuwe en confronterende ervaring. Niet alleen worden de vrouwen gediscrimineerd om hun huidskleur, maar het komt ook voor dat dit in combinatie met hun leeftijd gebeurt en op basis van hun beheersing van de Nederlandse taal. De vrouwen krijgen dus vaak te maken met een dubbele en soms zelfs driedubbele benadeling.

De geringe financiële middelen blijken bij sommige vrouwen een belemmerende rol te spelen. Het gevolg is dat vrouwen vaker kiezen voor een opleiding, die (meestal door de Gemeentelijke Sociale Dienst) vergoed wordt dan in plaats van kiezen voor dat wat ze daadwerkelijk ambiëren.

Het onderzoek toont ook aan dat de gender verhoudingen en de gezinsstructuur een belangrijke rol spelen bij de arbeidsdeelname. Bij de Surinaams Hindoestaanse gezinnen blijkt dat in veel gevallen de Hindoestaanse mannen (nog steeds) de touwtjes in handen hebben, ondanks dat er gezegd wordt dat de vrouw inmiddels geëmancipeerd is. Bij sommige Hindoestaanse gezinnen in Nederland zijn de rollen binnen het gezin traditioneel bepaald, waarbij de man beslist wat er gaat gebeuren en de vrouw hoort zich bescheiden op te stellen. Dit kan er toe leiden dat haar geen kansen geboden worden om te werken of verdere opleidingen te volgen. Bij de Antilliaanse vrouwen is het eerder omgekeerd en is de gezinsstructuur er een waar de vrouw er alleen voor staat en alleen de huishouding en de beslissingen neemt. De keerzijde daarvan is dat deze vrouwen qua tijd voor opleiding of werk buitenshuis afhankelijk zijn opvang van de kinderen en het daarnaast gewoon een zware belasting is.

Welk beleid voert de gemeente Den Helder ter bevordering van de arbeidsdeelname van de Surinaamse en Antilliaanse vrouwen? Waarop is dit beleid gebaseerd en hoe is het tot stand gekomen?

Om antwoord op deze derde en vierde deelvraag te geven is het beleid van gemeente Den Helder ten aanzien van allochtone vrouwen in het algemeen onder de loep genomen. Gemeente Den Helder voert ten aanzien van

minderheden een lokaal minderheden- en emancipatiebeleid. Het laatste beleid wordt langzamerhand afgeschaft omdat de rijksoverheid tot de conclusie is gekomen dat het landelijke emancipatiebeleid geslaagd is. Veel vrouwen zijn de afgelopen vijftien jaar in grote getallen gaan werken in (kleine) deeltijdbanen en mannen zijn meer tijd gaan besteden aan kinderen en huishouden.

Opvallend is dat het minderheden- en emancipatiebeleid sinds 1993 niet herschreven is. Als reden geven de beleidsmedewerkers aan dat daarvoor geen tijd is en het emancipatiebeleid wordt toch langzamerhand afgeschaft. In geen van twee beleidsnota's wordt specifiek beleid gemaakt voor allochtone vrouwen. In de toekomst verwacht de gemeente Den Helder wel specifieke plannen naar deze vrouwen toe te kunnen maken.

Zoals gezegd voert de gemeente Den Helder geen (samenhangend) speerpuntbeleid voor allochtone vrouwen en is er dus ook geen speciale aandacht voor het bevorderen van de arbeidsdeelname van de Surinaamse en Antilliaanse vrouwen. In het lokale minderhedenbeleid schenkt de gemeente momenteel haar grootste aandacht aan maatschappelijke participatie (werk, inkomen, sociaal en actief burgerschap) van de lokale minderheden. Vooral de Antilliaanse Gemeenschap wordt veel onder de loep genomen, omdat zij de grootste etnische minderheidsgroep in Den Helder is. Op sommige onderdelen van het minderheden- en emancipatiebeleid wordt wel aandacht besteed aan allochtone vrouwen zoals participatie van allochtone vrouwen in de gemeentelijke (emancipatie) adviescommissie en subsidiering van de activiteiten die door het IVC worden georganiseerd. Het IVC is een centrum van en voor buitenlandse vrouwen dat sinds 1986 bestaat. Binnen het IVC worden gerichte programma's voor allochtone vrouwen aangeboden zoals taal-, kook-, zwem- en naaicursussen, persoonlijkheidsversterking en zelfs een cursus zelfverdediging om het zelfvertrouwen van de vrouwen te versterken. De gemeente wil graag subsidies aan het IVC geven als zij zelf met initiatieven komen. Het is opvallend dat specifieke aandacht of aan allochtonen in het algemeen of aan vrouwen in het algemeen wordt gegeven, maar niet in het bijzonder aan de doelgroep "allochtone vrouwen".

Om de werkloosheid onder de minderheidsgroepen aan te pakken heeft de gemeente Den Helder een aantal maatregelen genomen. Voor de vrouwen in het algemeen zijn veel kindplaatsen ingekocht waaronder ook voor allochtone vrouwen, ook is het Olijfe-project opgezet waarin een aantal activiteiten voor allochtone vrouwen opgenomen zijn zoals kantoorpraktijken, en naai- en kookcursussen. Daarnaast hanteert de gemeente de Wet Samen, waarbij een werkgever een evenredig aantal minderheden onder de werknemers moet hebben als hij tenminste 35 werknemers in dienst heeft. Volgens recente berichten op het Internet staat deze wet op afschaffing. Bedrijven waren met ingang van 1 januari 1994 verplicht een registratie te voeren van de etnische achtergrond van hun personeelsleden. Verder hanteert de Gemeente Den Helder een anti-discriminatiebeleid. Mensen kunnen melding van discriminatie via het Internet aangeven of via het ACA. Uit mijn onderzoek is gebleken dat geen enkele Surinaamse en Antilliaanse vrouw op de hoogte is van dit beleid.

Waar zitten de knelpunten tussen vraag van Surinaamse en Antilliaanse vrouwen en het geformuleerde en uitgevoerde beleid van de gemeente?

Er zitten verschillende knelpunten tussen de vraag van Surinaamse en Antilliaanse vrouwen en het geformuleerde en uitgevoerde beleid van de gemeente. Vrouwen hebben aangegeven dat zij meer voorlichting nodig hebben over scholingsmogelijkheden en meer hulp bij oriëntatieberoepen. Ook willen ze een intensiever aanbod in taal- en beroepsopleiding en een betere dienstverlening van de CWI. Aangezien de gemeente Den Helder geen

speerpuntbeleid voor allochtone vrouwen voert is het dus gewenst om een dergelijk beleid te ontwikkelen. Dit is volgens mij één van de redenen waardoor participatie van allochtone vrouwen aan de diverse projecten niet altijd het gewenste resultaat tot gevolg heeft.

“Welke wensen en behoeften hebben Surinaamse en Antilliaanse vrouwen in Den Helder met betrekking tot scholings- en arbeidsmarktparticipatie en sluit dit aan bij het bestaande arbeidsmarktbeleid van de gemeente?”

Ten slotte de beantwoording van de hoofdvraag. Onderzoek in Den Helder heeft uitgewezen dat 53% van de vrouwen geen specifieke wensen heeft op het gebied van scholing en arbeid. Hieruit zou ik kunnen concluderen dat deze vrouwen het niet noodzakelijk vinden om te gaan werken of een opleiding te volgen. De vraag is of dit ook daadwerkelijk zo is. Immers, het kan evengoed zo zijn dat de vrouwen slecht geïnformeerd zijn over de verschillende opleiding- en beroepsmogelijkheden in Den Helder en omgeving. Kijkend naar de onderzoeksresultaten komt ook dit nadrukkelijk naar voren. Er zijn zowel vrouwen die het verder wel goed vinden en niet zo nodig op de scholings- of arbeidsmarkt actief hoeven zijn (om uiteenlopende redenen zoals te weinig financiële meerwaarde ten opzichte van de uitkering zien, hun taak als moeder belangrijker te vinden en/of vanuit een culturele achtergrond en gezinsstructuur) maar er zijn ook vrouwen die wel willen werken of een opleiding willen volgen maar die daar niet de juiste kanalen voor weten te vinden. De resultaten van het onderzoek wijzen ook in de richting van de diepere betekenis van het werken of een opleiding volgen. Het vinden van werk of het volgen van een opleiding is dus, naast een doel op zich, ook een manier voor sommige van de vrouwen om deel te nemen aan het maatschappelijke proces, zich onafhankelijk en zelfstandig te voelen, en een positiever zelfbeeld te creëren.

Vrouwen die wel wensen hebben geven aan dat zij na hun opleiding graag een baan willen in de dienstverlening, verzorging of het onderwijs. Veel vrouwen hebben de wens om zich (om) te scholen voor een gekwalificeerd beroep, waarbij enkele vrouwen wel voorwaarden stellen zoals studievergoeding en een baangarantie.

Daarnaast heeft 63% van de vrouwen behoefte aan Nederlandse schrijfvaardigheidcursussen om zo hun arbeidskansen te vergroten. Enkele vrouwen willen tijdens en na hun opleiding graag begeleid worden naar een baan. De meeste vrouwen vinden het jammer dat er na hun opleiding niets meer gedaan wordt aan hun begeleiding naar de arbeidsmarkt.

Bijna alle Surinaamse en Antilliaanse vrouwen hebben de behoefte aan betere informatie over opleidingstrajecten, beroepen en de arbeidsmarkt. De vrouwen vinden dat schriftelijke informatie onvoldoende is om een duidelijk beeld te krijgen van de mogelijkheden. Uit de veldwerkgegevens blijkt dat de vrouwen de voorkeur geven aan groepsbijeenkomsten of schriftelijk materiaal in de vorm van bijvoorbeeld een banenkrant.

Wanneer men het beleid overziet, dan valt op dat een integrale visie ontbreekt, waarin allochtone vrouwen als zodanig opgenomen worden in beleid. Allochtone vrouwen worden in Den Helder verdeeld over minderheden- en emancipatiebeleid, hetgeen tot gevolg heeft dat allochtone vrouwen niet of nauwelijks expliciet worden genoemd. Ze vallen als het ware tussen wal en schip. De beleidsintenties ten aanzien van allochtone vrouwen hebben dan ook zelden tot concrete resultaten geleid. Binnen het emancipatiebeleid bijvoorbeeld is het uitgangspunt economische zelfstandigheid voor vrouwen. Allochtone vrouwen bevinden zich echter in een andere sociale en economische positie dan autochtone vrouwen. Integratie van allochtone vrouwen in zowel het emancipatie- als het minderhedenbeleid is dus noodzakelijk.

Concluderend kan gezegd worden dat de wensen en behoeften van de Surinaamse en Antilliaanse vrouwen niet aansluiten bij het bestaande arbeidsmarktbeleid van de gemeente. Er is blijkbaar geen goede wisselwerking en communicatie tussen de gemeente en de vrouwen. In het algemeen kan gezegd worden dat een deel van de vrouwen weinig inzet vertoont om een baan te vinden of een opleiding te volgen. De gemeente doet daarnaast weinig haar best om juist deze vrouwen (de Antilliaanse en Surinaamse vrouwen) te bereiken en te motiveren. Ik denk dat het de verantwoordelijkheid is van beide partijen om elkaar te vinden en beter met elkaar te communiceren om deze wensen en behoeften boven tafel te krijgen en waar mogelijk te realiseren.

Aanbevelingen

Aan het slot van dit onderzoeksverslag wil ik aan de hand van de onderzoeksresultaten enkele aanbevelingen formuleren:

- De meeste vrouwen zijn zich ervan bewust dat een goede beheersing van de Nederlandse taal een voorwaarde is om in scholing of werk succes te hebben. Uit mijn onderzoek kwam naar voren dat 65% van de vrouwen behoefte heeft aan een Nederlandse taal cursus, vooral Nederlandse schrijfvaardigheid. Ook uit het diepte-interview bleek dat de vrouwen tijdens het volgen van een opleiding moeite hebben met de Nederlandse taal, zij vonden de Nederlandse taal toch anders dan wat ze in hun land van herkomst kregen. Daarom is het noodzakelijk om voor allochtone vrouwen die wel al een Nederlandse taalbeheersing hebben specifiek opgezette taalcursussen aan te bieden. Er moet meer aandacht zijn voor de samenstelling van de taalcursusgroep. Het is aan te bevelen om rekening te houden met de verschillen in opleidingsniveau.
- Uit het onderzoek is gebleken dat de Surinaamse en de Antilliaanse vrouwen slecht op de hoogte zijn van de opleiding- en beroepsmogelijkheden in Den Helder. Er is zichtbaar geen goede wisselwerking en communicatie tussen de vrouwen en de instanties. Het is de verantwoordelijkheid van beide partijen om elkaar te vinden. Het is de verantwoordelijkheid van de vrouwen om een opleiding of een baan te zoeken, maar het is ook de verantwoordelijkheid van de instanties om die vrouwen te bereiken. Mogelijk kan het AVA-netwerk van Den Helder een belangrijke rol spelen als intermediair voor een betere communicatie tussen de vrouwen en de instanties.
- Uit onderzoek is naar voren gekomen dat de meeste vrouwen alleen met hun kinderen wonen. Voor het sociaal netwerk, waarop zij in het land van herkomst terug konden vallen, komen nauwelijks nieuwe contacten in de plaats. Deze vrouwen verliezen hun (familie) kringen en vriendennetwerken en indien die er wel zijn hebben ze een andere invulling gekregen (iedereen heeft het druk). Hierdoor komen toch veel vrouwen in een isolement. Het is belangrijk hier een oplossing voor te vinden. Sociale activering is er onder meer op gericht sociaal isolement tegen te gaan. Deze groep zou daarom speciale aandacht binnen het sociale activeringsaanbod moeten krijgen.
- Flexibilisering van kinderopvang is noodzakelijk. Veel Surinaamse en Antilliaanse vrouwen maken geen gebruik van professionele kinderopvang en proberen wat met familie of burens te regelen. Dit lukt echter niet altijd. De gemeente en desbetreffende instanties kunnen zorgen voor de flexibilisering van de kinderopvang. Zij kunnen daarnaast een informatiepakket samenstellen met informatie over professionele kinderopvang in de betreffende woonplaats. Veel Surinaamse en Antilliaanse vrouwen missen in Nederland het informele netwerk waar ze in Suriname en op de Antillen op terug konden vallen en weten weinig over de mogelijkheden binnen de professionele opvang.
- Uit literatuur en dagelijkse ervaringen van de geïnterviewde Surinaamse en Antilliaanse vrouwen blijkt dat discriminatie een maatschappelijk fenomeen in Nederland is. Om de arbeidsmarktpositie van allochtone vrouwen te verbeteren, zijn anti-discriminatiebeleid en daaruit voortvloeiende maatregelen noodzakelijk. Te denken valt aan goede informatie verstrekking over het meldpunt van discriminatie. Hiervoor kan de gemeente gebruik maken van wervingskanalen die ook toegankelijk zijn voor allochtonen zoals huis-aan-huis-bladen, via aanwezige allochtone werknemers, zelforganisaties van etnische minderheden en dergelijke.

- De mate waarin allochtone vrouwen bekend zijn met en gebruik maken van voorzieningen in het onderwijs en (traject)begeleiding op weg naar de arbeidsmarkt is beperkt. Vrouwen hebben aangegeven dat zij behoefte hebben aan hulp bij oriëntatie op beroepen en het verkrijgen van werk, aan meer voorlichting over mogelijkheden in hun loopbaan en een betere dienstverlening van de CWI. Ook werd de suggestie door de vrouwen gedaan om een banenkrant te rouleren en groepsbijeenkomsten te organiseren om dit te verbeteren. Het is gewenst dat de Gemeente Den Helder een speerpuntbeleid ontwikkelt voor allochtone vrouwen voor een goede participatie in het onderwijs en op de arbeidsmarkt.
- 70% van de vrouwen gaven in de enquête aan dat ze nooit (onbetaald) vrijwilligerswerk buitenshuis hebben verricht in Nederland. In het kader van toekomstige arbeidsparticipatie zal in de arbeidsmarkttoeleidingstrajecten aandacht besteedt kunnen worden aan de waarde van vrijwilligerswerk en hoe je dat kunt vinden. De Vrijwilligerscentrale kan een meer actieve rol spelen bij het betrekken van allochtone vrouwen in vrijwilligerswerk.
- De vrouwen geven aan weinig vertrouwen in de aangeboden bemiddeling en begeleiding te hebben, omdat de CWI tegen hun verwachting in, niet actief op zoek gaat naar werk voor hen. Het stimuleren van de onderlinge afstemming van verschillende instanties zoals de CWI, de Gemeentelijke Sociale Dienst, die de vrouwen begeleiden zou kunnen bijdragen aan de effectiviteit van de dienstverlening.
- Surinaamse en Antilliaanse vrouwen ambiëren een kortdurende opleiding met baangarantie. Door het aanbieden van opleidingsprojecten met baangarantie of werk met daarnaast een opleiding of schakelcursus, kan hier rekening mee gehouden worden.
- Om de toegankelijkheid van een lokale overheidsinstelling voor Surinaamse en Antilliaanse vrouwen te vergroten moet men meer Surinaamse en/of Antilliaanse vrouwen in dienst nemen. Niet alleen voor administratieve of huishoudelijke functies maar voornamelijk voor inhoudelijke functies. Op deze wijze kunnen ideeën van deze vrouwen op beleidsniveau invulling krijgen. Zo kunnen de CWI, de Gemeentelijke Sociale Dienst en scholingsinstellingen hun herkenbaarheid en de effectiviteit van hun dienstverlening vergroten. Het is niet noodzakelijk om voor ieder afzonderlijke groep een medewerkster uit die groep in dienst te nemen. Het gaat er veel meer om dat de allochtone medewerkers gevoeligheden voor, en meer sociale kennis over, de doelgroep bezitten. Allochtone medewerkers weten hoe er door bepaalde groepen tegen instellingen aangekeken wordt. Ten slotte kunnen allochtone vrouwen op diverse functieniveaus als rolmodel voor andere allochtone vrouwen fungeren. Het stimuleert de idee dat ook allochtonen dergelijke posities kunnen ambiëren en vervullen.

Literatuurlijst

Boeken

Budike, F. en B. Mungra (1986). *Creolen en Hindoestanen*. Houten, Unieboek.

Dagevos, J. en J. Veenman (1992). *Succesvolle allochtonen*. Meppel-Amsterdam, Boom.

Dagevos, J.M. (1995). *De tafelrand van de arbeidsmarkt: dynamiek in het laagste segment en de arbeidskansen van allochtonen*. Assen, Van Gorcum.

Dijke, A. van en e.a. (1990). *Mama Soltera: de positie van 'alleenstaande' Curaçaose en Arubaanse moeders in Nederland*. Den Haag, Warray.

Distelbrink, M. (1998). *Opvoeding in Surinaamse - Creoolse gezinnen in Nederland*. Assen, Van Gorcum.

Engbersen, G. en R. Gabriëls (1995). *Sferen van integratie: naar een gedifferentieerd allochtonenbeleid*. Amsterdam, Boom.

Entzinger, H.B. (1984). *Het minderhedenbeleid: dilemma's voor de Overheid en Zes Andere immigratielanden in Europa*. Meppel, Amsterdam.

Evans, M. (1997). *Introducing contemporary feminist thought*. Cambridge, Polity Press.

Ferrier, J.M. (1985). *De Surinamers*. Muiderberg, Coutinho.

Geerts, G. en H. Heestermans (1984). *Van Dale: groot woordenboek der Nederlandse taal*. Utrecht, Van Dale Lexicografie B.V.

Gelder, P. van (1984). *Bonoeman, Rasta's en andere Surinamers: over de mogelijkheid van onderzoek naar Surinaamse vrouwen*. Amsterdam, AWIC.

't Hart e.a. (2001). *Onderzoeksmethoden*. Amsterdam, Boom

Hes, J.C. en C.E. van Vleuten (1994). *Het vrouwenverdrag in de Nederlandse rechtsorde*. Den Haag, VUGA uitgeverij B.V.

Hooghiemstra, B.T.J. en J.G.F. Merens (1999). *Variatie in participatie: achtergronden van arbeidsdeelname van allochtone vrouwen*. Den Haag, Sociaal en Cultureel Planbureau.

Joesoef, Z.S. (1989). *Achtergronden van Antillianen, Surinamers en Arubanen*. Amersfoort, SVE, Landelijk Studie- en Ontwikkelingswerk voor de Volwasseneneducatie.

Karsten, S. en J.de Lannoy (1984). *Het onderwijsbeleid ten aanzien van Suriname, de Antillen en (im)migranten in Nederland: de vorming en de voortzetting van een traditie van dominantie*. Amsterdam, UvA.

Kempadoo, K. (1988). *In the name of emancipation*. Amsterdam, UvA.

Koot, W. en A. Ringeling (1984). *De Antillianen*. Muiderberg, Coutinho.

Koot e.a. (1985). *Surinaamse kinderen op school*. Muiderberg, Coutinho.

Merens, J. en J.Veenman (1992). *Succes en falen bij allochtonen*. Leiden, Stichting Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek.

Meulenbelt, A. (1986). *De ziekte bestrijden, niet de patiënt*. Amsterdam, Van Genneep.

Oemasma, W. (1980). *Surinaamse vrouwen in Nederland*. Utrecht, Solidariteitsbeweging Suriname

Pels, T. e.a. (1994). *Opvoeding in Chinese, Marokkaanse en Surinaams-Creoolse gezinnen*. Rotterdam, Instituut voor Sociologisch-Economisch Onderzoek.

Pott-Buter, H. en K. Tijdens (1998). *Vrouwen leven en werk in de twintigste eeuw*. Amsterdam, Amsterdam University Press.

Ramdas, A. (1988). *De strijd van de dansers; biografische vertellingen uit Curaçao*. Amsterdam, SUA.

Roessingh, C.H. (2001). *The Belizean Garifuna: organization of identity in an ethnic community in Central America*. Amsterdam, Rozenberg Publishers.

Tilly, L.A. en J.W. Scott (1978). *Women, work & family*. United States of America, Holt, Rinehart and Winston.

Veenman, J. (1995). *Onbekend maakt onbemind: over selectie van allochtonen op de arbeidsmarkt*. Assen, Van Gorcum.

Veenman, J. (1997). *Arbeidsmarkt en maatschappelijke ongelijkheid: over oorzaken en gevolgen*. Assen, Van Gorcum.

Vermeulen, H. en R. Penninx (1994). *Het democratische ongeduld: de emancipatie en integratie van zes doelgroepen van het minderhedenbeleid*. Amsterdam, Het Spinhuis.

Vught, G.W.M. van (1995). *Werken in multiculturele organisatie: theorie en praktijk van intercultureel management*. Houten, Bohn Stafleu Van Loghum.

Yin, R.K. (1994). *Case study research: design and methods*. California, Sage Publications.

Zwegers, J.M.M. (1997). *Organisatie en Arbeidsmarkt*. Deventer, Kluwer Bedrijfsinformatie.

Rapporten

Beckers, C. en Y. Kopijn (1994). *Wensen en kansen van Surinaamse en Antilliaanse vrouwen: onderzoek naar de scholings- en beroepswensen en de arbeidsmarktpositie van Surinaamse en Antilliaanse vrouwen in Zaanstad en Hoorn*. Amsterdam, Wetenschapswinkel VU.

ENOVA Emancipatie Adviesraad Drente (2001). *Arbeidsparticipatie van allochtone vrouwen*. Assen.

Breek, I. (1991). *Etnische vrouwen op de scholings- en arbeidsmarkt: theorie en praktijk getoetst in Amsterdam-Osdorp*. Amsterdam, Wetenschapswinkel UVA.

Gemeente Den Helder (2002). *Den Helder in cijfers 2002: de stand op 1 januari*. Den Helder, Bureau Onderzoek en Statistiek.

Hooghiemstra, B.T.J. en M. Niphuis-Nell (1993). *Sociale Atlas van de vrouw*. Sociale Cultureel Planbureau

Lamers, J. (1993). *Allochtone vrouwen op de arbeidsmarkt: uitlichten voor actie*. Purmerend.

Simons, J.G. (1992). *Allochtone vrouwen op de arbeidsmarkt: Antilliaanse en Surinaamse vrouwen in Den Helder*. Den Helder, AVA.

Stichting Forsa/Profor: bureau voor samenlevingsopbouw binnen het Nederlandse Koninkrijk (2002). *Nos ta bai Hulanda: een inventariserend onderzoek naar de situatie van Antillianen/Arubanen in Den Helder*. Amsterdam.

Vlaams Instituut ter Bevordering en Ondersteuning van de Samenlevingsopbouw in Vlaanderen en Brussel (2000). *Gender (n)iets voor jou?*. Brussel, VIBOSO.

Artikelen

Bruijn, J. de (1981). "Seksisme op de werkplek", *Tijdschrift voor vrouwenstudies* 5, 2/1, 137-159.

Hooghiemstra, E. (1995). "De arbeidsmarktparticipatie van allochtone vrouwen in Nederland", *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 11/2, 129-142.

Heelsum, A. van (1993). "De invloed van de etnische afkomst van interviewers in een interview rond etniciteit", *Migrantenstudies*, 2, 16-32.

Merens, A. (2000). "Allochtone vrouwen op de arbeidsmarkt", *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 16/3, 278-291.

Niekerk, M. (1992). "Armoede en cultuur: Caraïbische vrouwen en meisjes in Nederland", *Migrantenstudies*, 3, 18-31.

Saharso, S. en J. Schuster (1995). "Sekse, ras en etniciteit als constructen", *Migrantenstudies*, 4, 230-240.

Schippers, J. en J. Siegers (2002). "Allochtonen op de Nederlandse arbeidsmarkt: bedreigingen en kansen", *Migrantenstudies*, 2, 107-114.

Simsek, S.G. (1992). "Intercultureel Management", *Personeels beleid*, 28/11.

Vries, S. de e.a. (2001). "Participatie van vrouwen, ouderen en lager opgeleiden in arbeidsorganisaties", *Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken*, 17/3, 365-379.

Verkuyten, M. (1995). "Alledaagse betekenissen van 'racisme' en 'discriminatie', *Migrantenstudies*, 3, 181-188.

Kranten- en vaktijdschriftenartikelen

Algemeen Dagblad, 11 maart 2003, 'Immigranten vaker zonder baan'.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 19 december 2003, 'Belangrijkste maatregelen per 1 januari 2004'.

Vrouwen Alliantie, 28 mei 2003, 'Hoe emancipatorisch is Balkende II?'.

Zebra-Magazine, 2 juni 2002, 'Migrantenvrouwen in de startblokken'..

Nota's

AVA-netwerk (2003). *Conceptplan dual oudkomersbeleid*. Pumerend.

Gemeente Den Helder (1993). *Met het oog op 2000: beleidsnota emancipatie gemeente Den Helder*. Den Helder.

Gemeente Den Helder (2002). *Nota reïntegratietrajecten kop van Noord-Holland*. Den Helder.

Gemeente Den Helder (1996). *Voortgangsnotitie minderhedenbeleid*. Den Helder.

Gemeente Den Helder (1993). *Kleurrijk Den Helder: nota voor het minderhedenbeleid*. Den Helder.

Zitting Tweede Kamer der Staten-Generaal, 27061, nr. 3, (2000-2001). *Meerjarennota emancipatiebeleid*. Den Haag.

Zitting Tweede Kamer der Staten-Generaal, 16102, nrs. 20-21, (1982-1983). *Minderhedennota*. Den Haag.

Zitting Tweede Kamer der Staten-Generaal, 28689, nr.9, (2003-2004). *Onderzoek Integratiebeleid*. Den Haag.

Scripties

Diepen, E. van (2002). *Integratie, een kwestie van cultuur: de visie op integratie van vijf verschillende etnische groepen in Leerdam*.

Zuurmond, I. (2002). *Integratie en islamitische zelforganisaties*.

Internetsites

(Maerten, M. (2002), 'Feminisme en Feministische stromingen', op: <http://www.rosadoc.be/site/mainnl/pdf/nr14.pdf> (bezocht op 24 februari 2004).

Praag, C.S. en M.Niphuis-Nell (1997), 'Het gezinsrapport', op: <http://www.scp.nl/boeken/cahiers/cah143/nl/acrobat/cah143totaal.pdf> (bezocht op 24 februari 2004).

Bijlage 1

Vragenlijst voor persoonlijke interviews voor Surinaams en Antilliaanse vrouwen

(opm. de vragenlijst is een handleiding voor topics)

A. Scholing

I. Vragenlijst voor vrouwen die een opleiding of een cursus volgen of gevolgd hebben in Den Helder:

1. Heeft u opleidingen en cursussen gevolgd in Nederland? Zo nee, dan door naar vragen geen opleiding.
2. Zo, ja waarom heeft u gekozen voor deze opleiding of cursus?
3. Bent u tevreden over uw opleiding of cursus? Zo, nee waarom?
4. Welke belemmeringen bent u zelf tegengekomen bij het volgen van de opleiding of cursus?
5. Wat voor opleiding of cursus zou het liefst willen volgen?
6. Indien u kinderen heeft: hoe organiseert u de combinatie van opleiding/cursus met het verzorgen van kinderen en het huishouden? Bevalt dat of zou er iets veranderd kunnen worden om deze combinatie makkelijker te maken?
7. Als u zelf de directrice zou zijn van de school wat zou u dan willen doen of veranderen voor de Surinaamse/Antilliaanse vrouwen?

II. Vragenlijst voor vrouwen die geen opleiding of cursus hebben gevolgd:

1. Hoe komt het dat u geen opleiding of cursus hebt kunnen volgen?
2. Zou u (weer) een opleiding willen volgen? Zo, ja welke opleiding?
3. Waarom kiest u dan voor deze opleiding?
4. Hoeveel jaar zou u willen/kunnen studeren?
5. Weet u hoe je in Nederland aan informatie kunt komen over opleidingsmogelijkheden en cursussen?
6. Heeft u wel eens contact gehad met een instelling die u kan adviseren over opleidingsmogelijkheden? Zo ja, met welke? Hoe verliep het contact?

B. Werk

I. Vragenlijst voor werkzoekende Surinaamse/Antilliaanse vrouwen in Den Helder

1. Waarom bent u op zoek naar een werk?
2. Wat voor beroep zou het liefst willen doen of welke beroep zou u graag willen hebben?
3. Hoe komt u op dit beroep dat u in de toekomst wilt gaan uitoefenen?
4. Welke drempels bent u tegengekomen bij het zoeken naar werk?
5. Heeft u wel eens gesolliciteerd? Heeft u wel eens een afwijzing ontvangen? Zo ja, weet u om welke redenen u niet aangenomen bent?
6. Bent u geïnteresseerd in (om)scholing? Zo ja, in wat voor soort omscholing?
7. Denkt u dat u zich als Surinamer/Antilliaanse vrouw extra moet bewijzen ten opzichte van Nederlanders?

Bijlage 2

Vragenlijst voor interview met een minderheden-/emancipatie beleidsmedewerker van de gemeente Den Helder

1. Waarop is het minderhedenbeleid/emancipatiebeleid gebaseerd en hoe is die tot stand gekomen?
2. Wat zijn de doelstellingen van het lokale minderhedenbeleid/emancipatiebeleid van de gemeente Den Helder?
3. Zijn bij de totstandkoming van het lokale minderhedenbeleid/emancipatiebeleid ook de wensen en behoeften van etnische minderheden meegenomen?
4. Waarop richt het minderhedenbeleid/emancipatiebeleid van de gemeente Den Helder op dit moment vooral op?
5. Hoe komt het dat de minderhedenbeleids-/emancipatiebeleidsnota's van de gemeente Den Helder zo gedateerd (1994) zijn?
6. Voert de gemeente een (samenhangend) speerpuntbeleid voor allochtone vrouwen en zo ja, op welke terreinen?
7. Wordt er binnen het minderhedenbeleid/emancipatiebeleid expliciet beleid geformuleerd voor allochtone vrouwen? Zo ja, welke onderwerpen?
8. Op welke wijze geeft de gemeente specifieke aandacht aan het bevorderen van de werkgelegenheid of verbeteren van de arbeidsmarktpositie van allochtone vrouwen?

Bijlage 3

De enquêtevragenlijst

Enquete naar de arbeidsmarktsituatie van Surinaamse en Antilliaanse vrouwen in Den Helder

A. Vragen over de respondent

- Vraag 1) Woonplaats? Den Helder
- Vraag 2) Nationaliteit? Surinaamse
 Antilliaanse/Arubaanse
 Nederlandse
- Vraag 3) Geboortejaar? 19
- Vraag 4) Waar bent u geboren? Suriname
 Nederlandse Antillen
 anders.....
- Vraag 5) In welk jaar kwam u naar Nederland?
- Vraag 6) Spreekt u thuis? Sranang Tongo/Surinaams
 Hindoestaans
 Papiamentu
 Nederlandse
 overige, namelijk.....

B. Vragen over het gezin/huishouding

- Vraag 7) Bent u getrouwd (geweest)? getrouwd
 gescheiden
 weduwe
 nooit getrouwd geweest
- Vraag 8) Heeft u kinderen? geen kinderen
 1 kind
 2 kinderen
 3 kinderen
 4 kinderen
 5 kinderen of meer
- Vraag 9) Deelt uw echtgenoot het gemeenschappelijk budget van het huishouden? ja
 nee

C. Vragen over kinderopvang

Vraag 10) Maakt u gebruik van opvangmogelijkheden voor uw kind(eren)?

Soort kinderopvang	Kind 01	Kind 02	Kind 03	Kind 04	Kind 05	Kind 06
kinderdagverblijf	0	0	0	0	0	0
peuterspeelzaal	1	1	1	1	1	1
overblijven school	2	2	2	2	2	2
familie hulp	3	3	3	3	3	3
burenhulp	4	4	4	4	4	4
betaalde oppas aan huis	5	5	5	5	5	5
gastouders	6	6	6	6	6	6
bedrijfscrèche	7	7	7	7	7	7
geen kinderopvang	8	8	8	8	8	8
Niet van toepassing	9	9	9	9	9	9

Vraag 11) Hoeveel moet u als ouder per maand in **totaal** bijdragen aan de opvang van uw kind(eren)?

Kind(eren) euro per maand

Vraag 13) Vormen de openings- en sluitingstijden van de kinderopvang voor u een probleem?

0 nee
 1 ja, namelijk

0 te laat open
 1 te vroeg open
 2 anders, namelijk.....

Vraag 14) Vormt de afstand tot de kinderopvang voor u een probleem?

0 nee
 1 ja, namelijk

0 te ver van huis
 1 te ver van werk/scholing
 2 te verspreid over de stad
 3 anders, namelijk

Vraag 15)	Staat u op een wachtlijst voor de kinderopvang?			
	<input type="checkbox"/>	nee		
	<input type="checkbox"/>	ja, namelijk:	<input type="text"/>	maanden

D. Vragen over onderwijs, cursussen, taalvaardigheid

Vraag 16) Welke school of opleiding heeft u in Suriname of de Nederlandse Antillen gevolgd?
(ENQ. Alleen de hoogste opleiding noteren)

<input type="checkbox"/>	geen opleiding
<input type="checkbox"/>	enkele jaren lager onderwijs
<input type="checkbox"/>	lager onderwijs = ULO
<input type="checkbox"/>	middelbaar onderwijs
<input type="checkbox"/>	middelbaar beroeps- of hogerberoepsonderwijs
<input type="checkbox"/>	universitair onderwijs

Vraag 17) Heeft u in Nederland scholen of een opleiding gevolgd of volgt u hier nu een school of opleiding?

<input type="checkbox"/>	geen opleiding gevolgd
<input type="checkbox"/>	volgt nu een opleiding
<input type="checkbox"/>	heeft een opleiding gevolgd

Vraag 18) Wat voor school/opleiding is dit?
(ENQ. Hoogste/laatste opleiding)

Naam van de opleiding	Diploma			Aantal klassen met succes doorlopen
	nee	nog bezig	ja	
1)				
2)	0	1	2	
	0	1	2	

Vraag 19) Vindt u dat u het Nederlands goed of in voldoende mate beheerst?

<input type="checkbox"/>	nee
<input type="checkbox"/>	ja

Vraag 20) Heeft u behoefte aan Nederlandse taalcursus?

0	nee
1	ja

Vraag 21) Van welke van onderstaande instellingen hebt u wel eens gehoord of bent u wel eens gehoord of bent U in contact gekomen voor scholing of werk?

0	via CWI
1	via weerwerk
2	via advertentie in krant
3	via uitzendbureau
4	via familie
5	via kenissen
6

E. Werk en Inkomen

Vraag 22) Hebt u ooit (onbetaald) vrijwilligerswerk buitenshuis verricht in Nederland?

0	nee
1	ja, namelijk als:.....

Vraag 23) Bent u financieel aangewezen op:

0	beurs
1	WW-uitkering
2	bijstandsuitkering
3	WAO-uitkering
4	salaris/inkomen huisgenoot/partner
5	eigen salaris
6	anders, namelijk:.....

Vraag 24) Staat u bij het CWI ingeschreven als werkzoekende?

0	nee
1	ja, sinds <input type="text"/>

Vraag 25) Bent u naast uw inschrijving bij het CWI ook nog op andere manieren op zoek naar een baan?

0
1

nee
ja, namelijk:
(ENQ. Respondent mag meer antwoorden geven)

0	via familie/vrienden/kennissen
1	open sollicitaties
0	schriftelijk
1	telefonisch
2	langs gaan
2	advertenties
0	in kranten
1	in huis- aan huis bladen
2	op kabel-tv
3	via uitzendbureau
4	via jobcentre van het GAB

Vraag 26) Bent u bereid om scholing te volgen?

0
1
2

nee
ja
ja, mits

0
1
2
3

kinderopvang beschikbaar
studiekostenvergoeding
vervoer
andere reden:.....

Vraag 27) Hoeveel tijd bent u bereid in scholing te investeren?

--

per dag
uren

--

per week
dagen

--

per jaar
maanden

--

aantal jaren

F. Wensen en Behoeften

Vraag28a) Wat zijn uw wensen ten aanzien van werk?

Vraag 28b) Wat zijn uw behoeften ten aanzien van werk?

Vraag 28c) Wat zijn uw wensen ten aanzien van scholing?

Vraag 28d) Wat zijn uw behoeften ten aanzien van scholing?

ENQ.: respondent bedanken voor haar medewerking!

Bijlage 4

Fictieve namen van de geïnterviewde vrouwen

Afkomst	Leeftijd	Burgerlijke Staat	Kind(eren)	Werk	Fictieve naam
Antilliaanse	23	alleenstaand	1	ja	Ruby
Antilliaanse	24	alleenstaand	1	nee	Sonia
Antilliaanse	36	alleenstaand	2	nee	Marie
Antilliaanse	48	alleenstaand	2	ja	Carmen
Surinaams Hindoestaans	34	Gehuwd	2	nee	Reshma
Surinaams Hindoestaans	36	alleenstaand	3	ja	Sita
Surinaams Hindoestaans	48	Gehuwd	3	ja	Miena
Surinaams Hindoestaans	50	Gehuwd	3	ja	Geeta