

# ‘Work first’, vrouwen later?

## Arbeidstoeleiding van vrouwelijke statushouders

Marjan de Gruijter & Inge Razenberg\*

De arbeidsparticipatie van vrouwelijke statushouders is zeer laag. Dit komt niet alleen doordat een groot deel van de vrouwelijke statushouders een grote(re) afstand heeft tot de arbeidsmarkt (dan mannelijke statushouders), maar ook omdat gemeenten zich bij arbeidsintegratie om diverse redenen meer richten op mannelijke dan op vrouwelijke statushouders. Dit artikel is gebaseerd op een verkennend onderzoek over de kansen op de arbeidsmarkt van vrouwelijke statushouders en het gemeentelijke beleid van arbeidstoeleiding van statushouders. Eerst verkennen we hoe achtergrondkenmerken van deze groep én de gemeentelijke focus op snelle uitstroom naar werk elkaar negatief beïnvloeden en de kansen van vrouwelijke statushouders op werk sterk beperken. We bespreken vervolgens de gevolgen voor de participatie en integratie van deze nieuwkomers en hun gezinnen, op de korte en langere termijn. Tot slot bespreken we hoe vrouwelijke statushouders beter kunnen worden ondersteund op hun weg naar (arbeids)participatie.

### Inleiding

De arbeidsparticipatie van statushouders die recent naar Nederland kwamen, is laag. Twee jaar na het verkrijgen van een verblijfsvergunning heeft 11 procent betaald werk gevonden. Dat werk is vaak tijdelijk en/of in deeltijd (CBS, 2018a). Participatie op de arbeidsmarkt wordt door vluchtelingen, de overheid en de samenleving gezien als de motor en als het resultaat van integratie. Als we aldus naar integratie kijken, dan kunnen we constateren dat het daarmee – ondanks extra inspanning en middelen van overheidswege – nog niet goed gaat.

Dit geldt in nog sterkere mate voor *vrouwelijke* statushouders. Hun arbeidsmarktpositie is nog ongunstiger dan die van mannen. Van de sinds 2014 gearriveerde Syrische statushouders heeft 15 procent van de mannen werk, ten opzichte van 4 procent van de vrouwen (SCP, 2018). Dit beeld zien we ook bij vluchtelingen die in de jaren negentig naar Nederland kwamen. Na vijftien jaar in Nederland heeft 57 procent van de toenmalige statushouders een betaalde baan voor meer dan acht uur per week, in vergelijking met 80 procent van de autochtone bevolking (Maliapaard, Witkamp & Jennisen, 2017). Als we kijken naar de vrouwen binnen deze groep, dan zien we dat slechts 45 procent van hen een baan heeft van meer dan acht uur per week. Ter vergelijking: 75 procent van de autochtone vrouwen

\* Drs. Marjan de Gruijter is themacoördinator ‘Nieuwe Migratie’ van Kennisplatform Integratie & Samenleving (KIS) en senior onderzoeker bij het Verwey-Jonker Instituut. Inge Razenberg MSc is onderzoeker bij het Verwey-Jonker Instituut.

heeft een baan voor meer dan acht uur per week, en voor de overige niet-westerse vrouwen ligt dit rond de 62 procent (Maliepaard e.a., 2017). Kortom, er is niet alleen sprake van een zogenaamde *refugee gap* – een bestendig lagere arbeidsmarktdeelname van statushouders ten opzichte van gezins- of arbeidsmigranten die zich in dezelfde periode in Nederland vestigden –, maar ook van een *gender gap* (Barslund, Di Bartolomeo & Ludolph, 2017).

Al met al is er alle reden om aan te nemen dat de arbeidsmarktpositie van recente vrouwelijke statushouders ook op termijn laag zal zijn. Dit geeft reden tot zorg, zo bleek ook uit een verkenning, waarin wij (ervarings)kennis over de arbeidstoeleiding van vrouwelijke statushouders in beeld hebben gebracht (Razenberg, Kahmann & De Gruijter, 2018a). In deze verkenning deden we een beknopte literatuur- en bronnensarch naar cijfers en achtergrondkenmerken van vrouwelijke statushouders in Nederland. We keken ook naar de opbrengsten en lessen van eerdere programma's en projecten gericht op het vergroten van de (arbeids)participatie van vrouwelijke statushouders. We interviewden 19 experts en betrokkenen op het terrein van integratie en participatie van vrouwelijke statushouders en migranten. We spraken personen die werkzaam zijn bij gemeenten, maatschappelijke organisaties, zelforganisaties van vluchtelingen/migranten, vrijwilligersorganisaties die projecten hebben ter bevordering van de arbeidsparticipatie van vrouwelijke statushouders, een ondernemer en diverse experts. We hebben de interviews ook benut om goede voorbeelden van (het bevorderen van de (arbeids)participatie van (recent gearriveerde) vrouwelijke statushouders in kaart te brengen.

In dit artikel verkennen we eerst hoe achtergrondkenmerken van de groep vrouwelijke statushouders én (de uitvoering van) het integratiebeleid elkaar negatief beïnvloeden en de kansen van vrouwelijke statushouders op werk sterk beperken. Daarna staan we stil bij de gevolgen hiervan voor participatie en integratie van statushouders in Nederland. Tot slot bespreken we hoe vrouwelijke statushouders beter kunnen worden ondersteund op weg naar (arbeids)participatie.

## Schets van de groep recente vrouwelijke statushouders

De afgelopen jaren zijn relatief veel vluchtelingen naar Nederland gekomen. De meerderheid, waaronder veel vluchtelingen uit Syrië en Eritrea, kreeg een verblijfsstatus. In de periode 2014 tot en met de eerste helft van 2017 gaat het in totaal om 111.000 zogenoemde statushouders (CBS, 2018a). In toenemende mate omvat deze groep nareizigers. Dit zijn gezinsleden van statushouders aan wie onder speciale voorwaarden een machtiging voorlopig verblijf (mvv) wordt verleend.<sup>1</sup> In 2017 wordt 47 procent van de verblijfsvergunningen toegekend aan nareizigers (CBS, 2018b). Het gaat daarbij in verreweg de meeste gevallen om vrouwen en kinderen (CBS, 2018c).

Vrouwelijke statushouders die recent in Nederland arriveerden, zijn geenszins een homogene groep. De vrouwen zijn afkomstig uit diverse landen, waaronder Syrië, Eritrea, Irak, Afghanistan en Irak (CBS, 2018a). Er bestaat nog niet veel zicht op de achtergrondkenmerken van deze statushouders. Zo is alleen voor Syrische statushouders de leeftijdsverdeling bekend. Een derde is jonger dan 18 jaar

en slechts 3 procent is ouder dan 60 jaar. Een groot deel van de Syrische vergunninghouders behoort daarmee tot de potentiële beroepsbevolking (SCP, 2018). Van alle recente *asielzoekers* is driekwart onder de 35 jaar (CBS, 2018a). Hieruit kunnen we afleiden dat een groot deel van de populatie statushouders bestaat uit jonge mensen die een gezin hebben of gaan stichten.

Ook is nog niet bekend wat het *opleidingsniveau* is van statushouders die sinds 2014 naar Nederland zijn gekomen. Wel weten we dat het opleidingsniveau in belangrijke landen van herkomst aanmerkelijk lager is dan in Nederland. Met uitzondering van Iran ligt het aantal verwachte onderwijsjaren in de belangrijkste herkomstlanden flink lager dan in Nederland (CBS, 2017). Het is echter mogelijk dat juist hoger opgeleiden het land van herkomst verlaten en dat daarmee het opleidingsniveau van vergunninghouders in Nederland hoger ligt dan gemiddeld in het land van herkomst (CBS, 2017).

Naast een gemiddeld lager opleidingsniveau is in belangrijke landen van herkomst de *arbeidsparticipatie* van vrouwen veel lager dan die van mannen. In Syrië bijvoorbeeld werkt 12 procent van de vrouwen, ten opzichte van 71 procent van de mannen (SCP, 2018). Ook hier zien we echter dat deze gegevens niet zonder meer opgaan voor de groep recente Syrische statushouders in Nederland. Want van de vrouwelijke statushouders die naar Nederland vluchtten, werkte 27 procent in het land van herkomst, vaak op een hoog beroepsniveau (CBS, 2017). Syrische vrouwen met een goede baan lijken dus vaker te vluchten.

Ook met deze slagen om de arm kunnen we op basis van gemiddelde gegevens over het opleidingsniveau en de arbeidsparticipatie in belangrijke landen van herkomst stellen dat statushouders gemiddeld (veel) jonger zijn dan de Nederlandse beroepsbevolking, deels lager zijn opgeleid en dat de meeste vrouwelijke statushouders geen werkervaring in het land van herkomst hebben. Als het gaat om arbeidsparticipatie kunnen deze vrouwelijke statushouders – ondanks evidente bijzondere kenmerken – wellicht het best vergeleken worden met *laagopgeleide* vrouwen op de Nederlandse arbeidsmarkt. De netto arbeidsparticipatie van laagopgeleide vrouwen loopt met 49 procent in 2017 duidelijk achter op die van vrouwen met een middelbaar (75 procent) en hoog (86 procent) onderwijsniveau (SCP & CBS, 2018). In het onderstaande bespreken we op welke wijze gemeenten deze (vrouwelijke) statushouders ondersteunen bij de weg naar werk.

### **Arbeidstoeleiding van vrouwelijke statushouders in de praktijk**

Sinds 2015 zijn gemeenten verantwoordelijk voor ondersteuning van bijstandsgerechtigden, onder wie statushouders, bij het vinden van een plaats op de arbeidsmarkt (Participatiewet). De afgelopen jaren hebben gemeenten – mede door de hoge instroom van nieuwe asielzoekers en aanvullende rijksmiddelen – beleid ontwikkeld om de participatie en integratie van statushouders te bevorderen (Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, 2015, 2016). In de praktijk heeft dit er onder andere toe geleid dat statushouders na vestiging in de gemeente sneller dan voorheen worden opgeroepen in het kader van arbeidstoeleiding. In 84 procent van de gemeenten worden hiervoor zogenaamde *dedicated*

klantmanagers ingezet, die met meer expertise en soms met een lagere caseload statushouders begeleiden (Razenberg e.a., 2018b). Ook zijn er – vaak in samenwerking met maatschappelijke organisaties, werkgevers en opleidingsinstituten – trajecten ontwikkeld die – rekening houdend met specifieke kenmerken of omstandigheden van statushouders – beogen de afstand tot de arbeidsmarkt te overbruggen (Razenberg, Kahmann & De Gruijter, 2017; Razenberg e.a., 2018b; SER, 2018; Odé & Dagevos, 2017; Razenberg & De Gruijter, 2016). Voorbeelden hiervan zijn duale trajecten, waarin het leren van Nederlands wordt gecombineerd met het opdoen van werkervaring, of proefplaatsingen waarbij werkgevers financieel worden gecompenseerd en begeleid.

Hoewel er geen apart beleid bestaat voor *vrouwelijke* statushouders, erkennen gemeenten desgevraagd dat mannen en vrouwen niet altijd op eenzelfde manier ondersteund worden bij arbeidstoeleiding (Razenberg e.a., 2018a). Als een gezinsuitkering wordt verstrekt, zijn vanuit de Participatiewet beide partners verplicht zich in te spannen om zo snel mogelijk betaald werk te vinden. Desgevraagd zegt twee derde van de gemeenten dan ook dat zij bij gezinnen van statushouders beide partners ondersteunen bij het vinden van werk. Arbeidstoeleiding van vrouwelijke statushouders is wel lastiger dan van mannelijke statushouders, vinden gemeenten (Razenberg e.a., 2018a). En een derde van de gemeenten richt zich daarom bij de arbeidstoeleiding op een van beide partners en dit is bijna altijd de man (Razenberg e.a., 2018b). Deze gemeenten verwachten dat de kans op succesvolle uitstroom uit de bijstand groter is bij mannen dan bij vrouwen.

#### *Vrouwen later in beeld*

Mannelijke statushouders zijn vaak al langer in Nederland dan hun partner (die vaak als nareiziger naar Nederland is gekomen) en hierdoor hebben mannen een voorsprong als het gaat om de beheersing van de Nederlandse taal en zijn zij hier meer ‘thuis’ dan hun net gearriveerde partner. In de praktijk hebben gemeenten daarnaast moeite om nareizende vrouwen tijdig administratief in beeld te krijgen. Concreet: de afdeling Werk en Inkomen krijgt niet altijd automatisch een signaal als een nareiziger is gearriveerd. Het kan dus even duren voordat men wordt opgeroepen. Gemeenten hebben naar eigen zeggen ook minder informatie over nareizigers dan over statushouders die een reguliere vergunning hebben gekregen. Van hen is vaak al eerder, bijvoorbeeld in het asielzoekerscentrum, hun achtergrond, opleidingsniveau, werkervaring et cetera in beeld gebracht. Omdat nareizigers doorgaans direct naar hun gemeente van vestiging reizen, bestaat deze informatie voor hen niet en kost het tijd om deze alsnog in beeld te brengen.

#### *Minder zicht op professionele toekomst*

Mannelijke statushouders hebben doorgaans gewerkt in het land van herkomst, of een opleiding gevolgd die kwalificeert voor een beroep. Een klantmanager van de gemeente heeft hiermee concrete aangrijpingspunten (timmerman, leraar, IT-specialist ...) om samen met een cliënt te verkennen wat mogelijkheden zijn om de Nederlandse arbeidsmarkt te betreden, ook als men het oude beroep in Nederland (nog) niet kan oppakken.

(Nagereisde) vrouwelijke statushouders hebben vaak geen werkervaring. Dit maakt het volgens gemeenten lastig om vrouwelijke statushouders te ondersteunen bij het zetten van stappen richting betaald werk (Razenberg e.a., 2018a). De vraag wat voor werk vrouwen zouden willen of kunnen gaan doen in Nederland, is bij deze vrouwen (nog) niet aan de orde geweest. Een dergelijke vraag is sowieso ingewikkeld voor statushouders die afkomstig zijn uit landen met een (totalitair) regime met beperkte mogelijkheden voor en oriëntatie op persoonlijke ontwikkeling. Zo bleek uit onderzoek naar Eritrese statushouders dat vragen over persoonlijke talenten en ambities niet goed werden begrepen, omdat men nog nooit op deze wijze was aangesproken (De Gruijter & Razenberg, 2017; Ferrier, Kahmann & Massink, 2017). Maar ook het ontbreken van werkervaring en beroepsidentiteit maakt het lastiger om (snel) een voorstelling te maken van een professionele toekomst, zowel voor vrouwen zelf als voor de klantmanagers die hen begeleiden. De (gepercipieerde) afstand tot de arbeidsmarkt van vrouwelijke statushouders is dan nog groter dan die van mannelijke statushouders.

#### *Traditionele rolpatronen*

In gezinnen van statushouders blijken vrouwen vaak sterk georiënteerd te zijn op de zorg voor het gezin (SCP, 2018; De Gruijter & Ter Woerds, 2005). Recente vrouwelijke statushouders zijn veelal afkomstig uit landen waarin sprake is van een grote genderongelijkheid (United Nations Development Programme, 2018). We merkten al op dat de arbeidsparticipatie van vrouwen aldaar veel lager is dan die van mannen. Hoewel in de meeste belangrijke herkomstlanden er zeker ook vrouwen zijn die een goede baan hadden, zijn de meeste vrouwen niet buitenshuis werkzaam en zijn zij verantwoordelijk voor de zorg voor het gezin. Het is niet verbazingwekkend dat veel statushouders verwachten dat de taakverdeling tussen partners in het land van herkomst – de man werkt, de vrouw zorgt – wordt voortgezet in Nederland, zeker als er (kleine) kinderen zijn. Er zijn echter ook signalen dat vrouwen juist de komst naar Nederland aangrijpen om een voor hen ongewenst rolpatroon te doorbreken (Pharos, 2018; De Gruijter & De Winter-Koçak, 2018).

Vanwege de bijstandsafhankelijkheid van het gezin komt de vraag op tafel wat de bijdrage van de vrouwelijke partner kan zijn aan het gezinsinkomen in Nederland. In onze verkenning hebben we geïnventariseerd hoe gemeenten hiermee omgaan. In de praktijk vinden gesprekken met vrouwelijke statushouders over werken vaak (in eerste instantie) plaats samen met de man, die – als hij al langer in Nederland is of (beter) Engels spreekt – soms ook optreedt als tolk. Gemeenten vinden het – vanwege de grote afstand tot de arbeidsmarkt – van belang om de leefsituatie, kansen en behoeften van het *hele* gezin in beeld te hebben, om het ondersteuningsaanbod hier beter op te kunnen inrichten. Zo kan een klantmanager wijzen op de mogelijkheden rondom kinderopvang als beide partner buitenshuis bezig zijn. Uit onze verkenning blijkt dat in deze gespreksetting de man vaak het voortouw neemt in het gesprek en niet zelden verwoordt (en bepaalt?) dat buitenshuis werken voor zijn vrouw niet de bedoeling is. Klantmanagers vertellen dat het voor hen lastig is om te beoordelen in hoeverre vrouwen zich niet willen oriënteren op werk, of dat hun partner dit niet wil toestaan, terwijl er wel ambitie

bij de vrouw is. Klantmanagers vinden het ook lastig om te bepalen hoe zij hier het beste mee kunnen omgaan: een vrouw apart oproepen en met haar verkennen wat haar ambities zijn, of de man proberen te overtuigen ‘toestemming’ te geven aan zijn vrouw voor het zetten van stappen richting de arbeidsmarkt? Klantmanagers doen in de praktijk allebei (tegelijk), maar constateren wel dat dit spannend in het – toch al onder druk staande – gezin met zich kan brengen (Razenberg e.a. 2018a; Pharos, 2018; SCP, 2018).

#### *Systeemlogica: ‘man eerst’*

Vrouwelijke statushouders hebben vaak de primaire verantwoordelijkheid voor de zorg voor een jong gezin. Daarnaast ontbreekt het hen vaak aan werkervaring en daarmee aan een concreet beeld van hun eventuele mogelijkheden op de Nederlandse arbeidsmarkt. Ook zijn zij vaak korter in Nederland dan hun partner, die derhalve een voorsprong heeft wat betreft het spreken van Nederlands en een oriëntatie op Nederland. De ondersteuning bij arbeidstoeleiding vanuit de gemeenten blijkt sterk gericht op een snelle uitstroom uit de bijstand (‘work first’) (SER, 2018). Vanuit deze optiek loont het om meer, of eerder, te investeren in arbeidstoeleiding van mannelijke statushouders. De ongunstige arbeidsmarktpositie van vrouwelijke statushouders wordt dus niet alleen veroorzaakt door kenmerken van de populatie van statushouders, maar ook door de wijze waarop de arbeidstoeleiding voor statushouders wordt ingezet. Deze twee typen belemmeringen voor vrouwelijke statushouders versterken elkaar: doordat vrouwelijke statushouders meestal het leeuwendeel van de opvoed- en zorgtaken thuis op zich nemen, komen hun mannen veel vaker in beeld als logische kandidaat voor een traject van arbeidstoeleiding, een mechanisme dat overigens ook eind vorige eeuw al in beeld werd gebracht (Botman, 1999). Vrouwen profiteren dus minder van ondersteuning, terwijl zij die hard(er) nodig hebben. En rolpatronen en beeldvorming over ‘minder kansrijke vrouwen’ worden aldus onbedoeld bevestigd.

Gemeenten hebben doorgaans geen exacte cijfers over de *resultaten* van de arbeidstoeleiding van statushouders, laat staan over de resultaten naar sekse. Desgevraagd schatten zij dat 13 procent van alle statushouders in het afgelopen jaar werk heeft gevonden en dat 16 procent aan een opleiding is begonnen. Voor een derde zijn activiteiten gericht op activering ingezet, bijvoorbeeld sollicitatietraining of een taalstage. De helft van de statushouders zet volgens gemeenten nog geen stappen richting de arbeidsmarkt. Volgens gemeenten heeft 32 procent zo’n grote afstand tot de arbeidsmarkt (door bijvoorbeeld gezondheidsproblemen of gebrekkige beheersing van het Nederlands) dat gaan werken nu niet realistisch lijkt. Voor hen worden activiteiten aangeboden die tot doel hebben de maatschappelijke participatie te vergroten. En 20 procent van de statushouders in gemeenten krijgen nog helemaal geen ondersteuning omdat zij nog niet in beeld zijn of nog niet zijn opgeroepen.

We verwachten dat een groot deel van de statushouders die nog geen stappen richting de arbeidsmarkt zet, vrouw is. Immers, de inschatting dat de afstand tot de arbeidsmarkt voornamelijk (te) groot is, ligt meer voor de hand bij personen zonder relevant arbeidsverleden en een oriëntatie op de zorg voor een gezin. Voor een deel van de (vrouwelijke) statushouders zetten gemeenten dus in op ‘maat-



schappelijke participatie'. Uit ons onderzoek blijkt dat een breed scala aan aanbod of activiteiten schuilgaat achter deze term. Soms gaat het om actieve bemiddeling naar vrijwilligerswerk (dat niet direct op werk is gericht), maar ook een doorverwijzing naar het wijkteam wordt bijvoorbeeld geschaard onder de route 'maatschappelijke participatie'. Het is meestal niet duidelijk of en in hoeverre dit aanbod kan bijdragen aan het (op termijn) vergroten van de kans op werk.

### *Ongelijke uitkomsten*

Overigens zijn het niet alleen vrouwelijke *statushouders* die minder lijken te (kunnen) profiteren van gerichte ondersteuning bij arbeidstoeleiding dan mannen. Uit een rapport van de Inspectie SZW blijkt dat vrouwen met een uitkering minder actieve re-integratieondersteuning vanuit gemeenten krijgen. Zo rapporteren mannen meer persoonlijke gesprekken met klantmanagers van gemeenten dan vrouwen, en hebben mannen meer gewerkt met behoud van uitkering dan vrouwen (respectievelijk 24 en 17 procent) (Inspectie SZW, 2016). Ook krijgen mannen vaker een re-integratietraject aangeboden dan vrouwen (CBS, 2015). In het rapport van de Inspectie SZW worden hiervoor geen verklaringen gegeven. Wel laat de Inspectie SZW zien dat vrouwen en mannen óók verschillen als het gaat om zoekgedrag, de wens om weer aan het werk te gaan, het vertrouwen dat men weer een baan zal vinden, de bereidheid om een baan met een specifiek nadeel<sup>2</sup> te accepteren en de mate waarin de omgeving vindt dat de uitkeringsgerechtigde moet werken. Mannen zijn proactiever, hebben meer vertrouwen, en hun omgeving verwacht vaker van hen dat zij werken. Uit het onderzoek blijkt verder dat de aanwezigheid van kinderen de re-integratie-inspanning en -verwachting voor vrouwen sterker verlaagt dan voor mannen (Inspectie SZW, 2016). Het lijkt aannemelijk dat gemeenten geneigd zijn mannen vaker en meer te ondersteunen bij het vinden van werk omdat zij van hen hogere verwachtingen hebben en minder persoonlijke belemmeringen zien dan bij vrouwen. Er lijkt sprake van een cumulatief effect van verschillen tussen mannen en vrouwen die bijdragen aan de relatieve oververtegenwoordiging van vrouwen in de sociale zekerheid.

Kortom, als specifieke kenmerken en behoeften van vrouwelijke werkzoekenden – mét en zonder migratieachtergrond – over het hoofd worden gezien, of niet worden geadresseerd, dan leidt de arbeidstoeleiding in gemeenten tot ongelijke uitkomsten voor mannen en vrouwen, ten nadele van de arbeidspositie van de vrouw.

Dit is nu en op de langere termijn een probleem. Nu, omdat inmiddels breed is geaccepteerd dat snel starten met (integrale) ondersteuning de kans op een succesvolle integratie sterk vergroot. Er is 'geen tijd te verliezen' (Engbersen e.a., 2015); en wachten met activiteiten gericht op het opbouwen van een nieuw leven in Nederland is nadelig voor zowel de (arbeids)participatie als het welbevinden van statushouders (Bakker, 2016; Ghorashi, 2005). Van de recente Syrische statushouders zit 90 procent in de bijstand (SCP, 2018) en we lieten al zien dat de groep vluchtelingen die in de jaren negentig naar Nederland zijn gekomen een – in vergelijking met autochtonen en andere migranten – bestendig hoog aandeel niet-werkenden kent. Dit geldt speciaal voor vrouwelijke vluchtelingen, die van

alle groepen de meest ongunstige arbeidsmarktpositie hebben (Maliepaard e.a., 2017).

## **De gevolgen van kansenongelijkheid**

Hoewel ook werkenden een laag inkomen kunnen hebben, lopen niet-werkenden een grotere kans op armoede. Ruim de helft van de huishoudens van mensen uit vluchtelinglanden had in 2016 een inkomen onder de lage-inkomensgrens. Dit is ruim zes keer zo vaak als gemiddeld (CBS, 2018d). Zowel werkloosheid als armoede belemmert de mogelijkheden van statushouders om in de Nederlandse samenleving mee te doen. Niet alleen ontbreekt het aan concrete middelen om mee te doen, voor bijvoorbeeld het lidmaatschap van een sportclub, vervoer naar vrienden of familie, of deelname aan culturele activiteiten. Ook is betaalde arbeid de context bij uitstek voor het verwerven van een eigen inkomen, zelfontplooiing, sociale relaties, het leveren van een bijdrage aan de maatschappij en het gevoel om onderdeel te zijn van een groter geheel. Dit geldt uiteraard niet alleen voor statushouders, maar omdat statushouders nieuw zijn in Nederland tellen deze belemmeringen wel extra zwaar. Zij hebben immers nog geen andere kanalen of verbanden om bij de Nederlandse samenleving aan te haken.

### *Afhankelijkheid van partner*

We zagen al dat de arbeidsmarktpositie van mannelijke statushouders gunstiger is dan die van vrouwen, en dat mannen meer (kunnen) profiteren van ondersteuning bij arbeidstoeleiding. Als we hier ook patronen van genderongelijkheid in het land van herkomst bij optellen, kunnen we veronderstellen dat veel vrouwelijke statushouders nu en op de langere termijn in meerdere opzichten afhankelijk zijn van hun partner. Niet alleen in financieel opzicht, maar ook omdat de partner – gegeven bovenstaande condities – sneller de weg zal weten te vinden in de Nederlandse samenleving. Dit geldt dan ten aanzien van de Nederlandse instituties en organisaties, maar waarschijnlijk ook voor contact met informele organisaties en voor sociale relaties met Nederlanders. Dit patroon hebben we ook gezien bij eerste generatie niet-westerse migrantengroepen die zich sinds de jaren zestig in Nederland hebben gevestigd (CBS, 2014; Pels & De Gruijter, 2005). Het (niet) beheersen van de Nederlandse taal speelt hierin een bijzondere rol: het nog niet spreken van Nederlands belemmert interactie met Nederlanders en Nederlandse instituties, terwijl voor het effectief leren van Nederlands juist deze interacties onontbeerlijk zijn (VluchtelingenWerk Nederland, 2018). Als in een gezin de mannelijke partner als een *go-between* fungeert tussen de vrouwelijke partner en de buitenwereld, dan is er een groot risico dat belemmeringen voor zelfstandige interacties blijven voortbestaan.

Een sterke afhankelijkheid van de partner belemmert niet alleen de integratiekansen van vrouwen, maar brengt ook (veiligheids)risico's met zich. Een recente kwalitatieve studie naar gezinsherenigers met een vluchtelingenachtergrond laat zien dat er tussen herenigde partners veel spanningen bestaan die voortkomen uit de vlucht en de uitdaging om te settelen in een nieuwe situatie (Pharos, 2018). In de



eerste periode in Nederland zijn nagereisde vrouwen afhankelijk van hun partner voor hun verblijfsvergunning (IND, 2018). Uitgehuwelijkte vrouwen willen daarnaast gebruikmaken van vrijheden die ze als vrouw in Nederland hebben. Spanningen tussen partners leiden niet zelden tot echtscheiding en kunnen zich uiten in geweld. Betrokkenen vinden in geval van geweld lang niet altijd de weg naar hulp (Pharos, 2018). Dit kan leiden tot onzichtbaarheid en isolement van vrouwelijke statushouders.

#### *Gezin uit de bijstand – vrouw uit beeld*

We zagen al dat nog maar een heel klein deel van de statushouders werk heeft gevonden, vaak in deeltijd en in kortdurende contracten. Op dit moment zijn er dus nog heel weinig gezinnen van statushouders die (bestendig) uit de bijstand zijn. Naarmate het aantal werkende statushouders toeneemt, zullen – mits voldoende wordt verdiend – gezinnen van statushouders uitstromen uit de bijstand. Een neveneffect hiervan is dat er geen automatische ondersteuning is vanuit de gemeente voor de niet-werkende partner bij het zoeken naar werk. Hoewel gemeenten de taak hebben om indien nodig deze *niet-uitkeringsgerechtigden* (nuggers) een re-integratietraject aan te bieden, is sprake van een grote diversiteit tussen gemeenten in de mate waarin zij nuggers actief naar de arbeidsmarkt toeleiden en welke voorwaarden zij hieraan verbinden (De Gruijter & Van den Toorn, 2013). In de praktijk vindt ondersteuning aan nuggers alleen plaats als een nugger hier zelf om vraagt, via de juiste kanalen en tegemoetkomend aan (gemeente)specifieke criteria. Niet-werkende partners van statushouders hebben typisch geen zicht op of kennis van de mogelijkheid om als niet-uitkeringsgerechtigde ondersteuning te krijgen van de gemeente. Naar verwachting zullen zij dan hier ook niet om vragen. Dit heeft niet alleen tot gevolg dat zij niet meer ondersteund worden bij toetreding tot de arbeidsmarkt, maar ook dat zij administratief uit beeld raken bij gemeenten als inwoner met een mogelijke wens om aan het werk te gaan.

Kortom, nu en op de langere termijn hebben vrouwelijke statushouders minder kapitaal, ondersteuning en mogelijkheden om te gaan werken, waardoor zij niet alleen afhankelijk zijn van een uitkering, maar vaak ook van hun partner. Deze kwetsbare positie telt voor vrouwelijke statushouders extra zwaar omdat zij nieuw zijn in Nederland en nog geen andere kanalen of verbanden hebben om bij de Nederlandse samenleving aan te haken.

### **Aanknopingspunten**

In deze laatste paragraaf noemen we een aantal aanknopingspunten om vrouwelijke statushouders beter te ondersteunen op weg naar (arbeids)participatie. Dit doen we in de context van het voornemen van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid om nieuwkomers beter te ondersteunen bij hun integratieproces. De minister constateert dat statushouders nog te lang zijn aangewezen op een bijstandsuitkering en neemt hiervoor het inburgeringsstelsel op de schop (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2018). Daarmee wil de minis-

ter tegemoetkomen aan de forse kritiekpunten op het huidige stelsel die door velen naar voren zijn gebracht. De kritiekpunten hebben met name betrekking op de ingewikkeldheid van het stelsel (voor inburgeraars), het gebrek aan aansluiting bij arbeidsmarkttoeleiding, en de geringe effectiviteit (Nationale ombudsman, 2018; Blom e.a., 2018; VluchtelingenWerk Nederland 2018; SER, 2016, 2018; De Lange e.a., 2017).

#### *Vanaf 2021: meer synergie tussen inburgeren en arbeidstoeleiding*

Het nieuwe inburgeringsstelsel, dat in 2021 moet ingaan, heeft tot doel dat alle nieuwkomers 'meedoen', het liefst via betaald werk (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2018). Het stelsel stelt eisen aan de inburgeraar, maar daar staat tegenover dat inburgeraars meer dan nu moeten kunnen rekenen op begeleiding vanuit de gemeente. In het nieuwe inburgeringsstelsel krijgen gemeenten betere mogelijkheden om nieuwkomers zo snel mogelijk aan het werk te krijgen en op het vereiste taalniveau te krijgen. Op dit moment zijn inburgeraars nog zelf verantwoordelijk voor het kiezen en financieren van een inburgeringscursus met een lening, maar vanaf 2021 valt de inburgering onder regie van de gemeenten. De gedachte is dat de inburgering onderdeel wordt van het sociaal domein, waardoor het leren van Nederlands en de arbeidstoeleiding tegelijkertijd en onder regie van de gemeente kunnen plaatsvinden. Gemeenten hebben dan volgens de minister meer mogelijkheden om integrale trajecten aan te bieden (waarin bijvoorbeeld het leren van de taal en het opdoen van werkervaring samengaan), maar ook om voor alle inburgeraars maatwerk te leveren en randvoorwaarden te creëren die meedoen mogelijk maken. Een voorbeeld hiervan is het beschikbaar stellen van kinderopvang als de ouders bezig zijn met het leren van Nederlands of werken.

In het licht van deze beleidsvoornemens benoemen we een aantal aanknopingspunten om vrouwelijke statushouders beter te ondersteunen op weg naar (arbeids)participatie.

#### *Reëel (arbeidsmarkt)perspectief voor statushouders met langere afstand tot de arbeidsmarkt*

Op dit moment vormt de Participatiewet het voornaamste kader waarin gemeenten statushouders ondersteunen bij integreren in Nederland, waardoor een eenzijdige focus op 'work first' kan ontstaan. We zagen in dit artikel dat dit tot gevolg heeft dat vrouwelijke statushouders die op grote(re) afstand staan tot de arbeidsmarkt (dan mannen) minder ondersteuning krijgen bij arbeidstoeleiding. Terwijl zij deze – juist vanwege de grotere afstand – hard nodig hebben. Het impliciet gelijkstellen van integratie aan arbeidsparticipatie is problematisch, omdat het (nog) niet-werkenden kwalificeert als niet-geïntegreerden. Maar ook bestaat het risico dat te weinig wordt nagedacht en geïnvesteerd in het ontwikkelen van trajecten die minder direct of via tussenstappen leiden tot een betaalde baan. Er zijn belangrijke aanwijzingen dat ook als betaald werk nog niet mogelijk is, het 'werkt' om trajecten aan te bieden die heel gericht belemmeringen bij arbeidsparticipatie adresseren. In de PiëzoMethodiek – een methode die onder andere in Zoetermeer wordt ingezet om de maatschappelijke participatie te ver-

groten – ontwikkelen statushouders bijvoorbeeld via ontwikkelingsgericht vrijwilligerswerk, werknemersvaardigheden, die kunnen bijdragen aan activering richting werk (Booijink, Van der Enden & Keuzenkamp, 2017). En maatjesprojecten kunnen bijdragen aan het leren van Nederlands en het opdoen van (voor de arbeidsmarkt) relevante sociale contacten (Van den Enden e.a., 2018).

Het samengaan van maatschappelijke begeleiding, het leren van Nederlands en arbeidstoeleiding, zoals is voorzien in het nieuwe inburgeringsstelsel, biedt gemeenten kansen om meer maatwerk te leveren aan statushouders die bezig zijn met het opbouwen van een nieuw leven in Nederland. In dit artikel hebben we laten zien dat, zeker voor vrouwen die geen (recente) opleiding of werkervaring hebben, aandacht voor het ontdekken en ontplooiën van competenties belangrijk is. Dit zou nadrukkelijk een plaats moeten krijgen in de brede intake en het persoonlijke Plan Inburgering en Participatie (PIP) die gemeenten vanaf 2021 dienen te gebruiken bij de begeleiding van nieuwkomers. Belangrijk is ook dat is voorzien dat in het PIP de route naar het te bereiken integratiedoel is vastgelegd en dat zicht op (knelpunten in) de voortgang wordt gewaarborgd door periodieke voortgangsgesprekken tussen gemeente en nieuwkomer (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2018). Vrouwelijke statushouders kunnen hiervan profiteren, al moet nog blijken hoe de plannen verder worden uitgewerkt. In de nieuwe inburgeringsplannen is voorzien in een zogenaamde 'zelfstandig met taal-route' voor personen bij wie objectief is vastgesteld dat hun leervermogen dermate beperkt is dat de reguliere examenroute geen optie is. In de z- route wordt gewerkt aan zelfredzaamheid en het zo veel mogelijk beheersen van de taal. In zijn brief waarschuwt de minister gemeenten: 'Het moet geen alternatief zijn voor wie meer kan maar niet wil en geen alternatief worden voor gemeenten om een lastige doelgroep te parkeren' (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2018). Hoe dit zich verhoudt tot de huidige praktijk van het voorsorteren van vrouwen zonder werkervaring en met een sterke oriëntatie op het gezin op 'maatschappelijke participatie', zal de toekomst moeten uitwijzen.

#### *Toerusten klantmanagers/consulenten*

Om statushouders goed te kunnen begeleiden moeten klantmanagers of consulenten meer dan nu het geval is, worden toegerust om gendersensitieve ondersteuning te bieden. Doordat voldoende kennis ontbreekt, liggen aannames gebaseerd op (stereotiepe) beeldvorming op de loer. Deze kunnen als resultaat hebben dat vrouwen minder snel of minder intensief naar werk begeleid worden en daardoor daadwerkelijk thuis blijven zitten (Razenberg e.a., 2018a). Maar er is ook veel handelingsverlegenheid: hoe introduceer je op een positieve manier dat van beide partners wordt verwacht dat zij zich inspannen om werk te vinden als de verwachtingen hieromtrent heel anders zijn? In 84 procent van de gemeenten worden inmiddels zogenaamde *dedicated klantmanagers* ingezet, die speciaal zijn aangesteld voor de arbeidstoeleiding van statushouders (Razenberg e.a., 2018b). Deze klantmanagers krijgen werkende weg meer ervaring met de begeleiding van statushouders, maar vaak krijgen zij ook trainingen aangeboden, bijvoorbeeld over interculturele communicatie. In Amsterdam kregen klantmanagers een training over de ondersteuning en begeleiding van *vrouwelijke* statushouders. In de

training werd gewerkt met rollenspellen, waarin geoeftend kon worden met situaties waarin een gesprek over werk met vrouwelijke statushouders (en hun partner) aanvankelijk niet goed op gang kwam (Razenberg e.a., 2018a).

Onderzoek naar achtergrondkenmerken, behoeften en wensen van vrouwelijke statushouders en naar de oplossingsrichtingen en effectiviteit van (genderspecifieke) interventies staat nog in de kinderschoenen. Dergelijk onderzoek is nodig om persoonlijk begeleiders beter toe te rusten. Van belang daarbij is dat de opgedane kennis daadwerkelijk bij hen terechtkomt, bijvoorbeeld via trainingen en cursussen. Ook aandacht voor culturele sensitiviteit – naast kennis ook competenties op het terrein van houding en vaardigheden, zoals interculturele communicatie – is daarbij van belang.

#### *Ontwikkel toekomstperspectief samen met de doelgroep*

Op dit moment zijn veel vrouwelijke statushouders, zeker als zij als nareizigers naar Nederland zijn gekomen, sterk afhankelijk van hun partner, bijvoorbeeld voor het verkrijgen van informatie over regels en ondersteuningsmogelijkheden. Daarbij zijn vrouwelijke statushouders vaak (nog) niet georiënteerd op betaald werken. In dat geval zijn er tussenstappen nodig om uiteindelijk toe te treden tot de arbeidsmarkt. Belangrijk is dat hier in de ondersteuning voldoende tijd voor wordt genomen. Het informeren van vrouwen over rechten, plichten en participatie(kansen) in de Nederlandse samenleving is een startpunt van een bewustwordingsproces rond de mogelijkheden om betaald werk te verrichten. Om vrouwen (en hun mannen) bewust te maken van hun mogelijkheden om ook buiten het gezin een rol te vervullen zijn interventies gericht op het verstrekken van informatie, empowerment en bewustwording geschikt. Het inzetten van rolmodellen met een vergelijkbare achtergrond kan daarbij stimulerend werken. Voor dit alles kan gebruik worden gemaakt van de ervaringen uit een aantal programma's/projecten die aan het begin van deze eeuw zijn ingezet om de participatie van migrantenvrouwen (onder wie vluchtelingen) te vergroten. Tussen 2003 en 2005 was de adviescommissie Participatie van Vrouwen uit Etnische Minderheidsgroepen actief, die deelname van migrantenvrouwen aan het maatschappelijk verkeer wilde bevorderen. Aanbevelingen van deze commissie zijn daarna opgevolgd in een 'plan van aanpak emancipatie en integratie' van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Het programma '1001 kracht' (dat liep van 2007 tot 2010), geïnitieerd door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, had tot doel om in drie jaar tijd 50.000 vrouwen maatschappelijk te activeren (Razenberg e.a., 2018a). Een van de belangrijkste lessen uit deze programma's is overigens dat empowerment een goede eerste stap kan zijn in de richting van (arbeids)participatie, maar dat – eenmaal geactiveerd – vrouwen behoefte hebben aan een reel perspectief op de arbeidsmarkt, iets waarin in de genoemde programma's niet (voldoende) was voorzien (Snelders, Van Eyma & Van Hinsberg, 2011).

#### *Link met emancipatiebeleid en een proactief nuggerbeleid*

Gemeenten sturen via de Participatiewet op de arbeidsparticipatie van mannelijke en vrouwelijke statushouders: beiden moeten zich immers in geval van een

gezinsuitkering inspanssen om betaald werk te vinden. Voor bijstandsafhankelijken is wel of niet willen werken geen keuze. Het is belangrijk om ook buiten het Participatiewetkader na te denken over de betekenis van werk (voor vrouwelijke statushouders). In dit artikel stelden we al dat voor het opbouwen van een leven in Nederland het hebben van een werkring extra belangrijk is voor nieuwkomers, die nog op weinig andere manieren met Nederland verbonden zijn. Daarnaast vermindert het hebben van werk het risico van (financiële) afhankelijkheid. Arbeidstoeleiding van vrouwelijke statushouders zou daarom veel explicieter aangesloten kunnen worden bij het emancipatiebeleid, waarin gelijkwaardigheid tussen vrouwen en mannen en (financiële) onafhankelijkheid belangrijke pijlers zijn (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2018). Dit biedt ook ruimte om – met vrouwen zelf – te verkennen hoe zij hun toekomst in Nederland voor zich zien. Hierbij past ook een veel proactiever nuggerbeleid. Gemeenten zijn verantwoordelijk voor het ondersteunen van zowel bijstandsontvangers als niet-uitkeringsgerechtigden bij de arbeidsinschakeling. Juist voor vrouwelijke statushouders die eerst een proces van oriëntatie op de Nederlandse arbeidsmarkt doorlopen, is het belangrijk dat ook na de periode van inburgering ondersteuning bij het toetreden tot de arbeidsmarkt mogelijk is, ook als de partner al werk heeft gevonden (De Gruijter & Van den Toorn, 2013).

### *Samenwerken*

Verscheidende partijen zijn betrokken bij de ondersteuning en arbeidstoeleiding van vrouwelijke statushouders. Deze partijen – gemeenten, maatschappelijke organisaties, migrantenorganisaties, vrijwilligersorganisaties et cetera – kunnen elkaar aanvullen en versterken. Door samen te werken kan wederzijdse expertise benut worden. Gemeenten kunnen gebruikmaken van de expertise en de brugfunctie van migrantenorganisaties en (ex-)vluchtelingen (die als rolmodel kunnen dienen), bijvoorbeeld als het gaat om empowerment van vluchtelingenvrouwen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Ook kunnen de organisaties elkaar benutten om toegang tot de doelgroep te krijgen. Elk van de partijen heeft een eigen toegevoegde waarde. Gemeenten kunnen er via de Participatiewet op sturen dat ook vluchtelingenvrouwen de kans krijgen zichzelf te ontwikkelen. En vrijwilligersorganisaties kunnen door hun laagdrempelige, informele insteek werken aan uitbreiding van sociale netwerken. Gemeenten kunnen maatschappelijke organisaties die de maatschappelijke begeleiding uitvoeren benutten om vrouwen in beeld te houden (mits zij daarvoor voldoende toegerust zijn).

### *Onderzoek: leren van wat werkt*

Het is belangrijk om snel meer zicht te krijgen op de precieze achtergrondkenmerken van recente statushouders, ook om ongefundeerde of te generieke beelden te weerspreken. Het is een kans om juist ook met statushouders zelf integratieroutes te doordenken: wat heb je nodig en wat kun je doen om een leven in Nederland op te bouwen?

Daarnaast is het van belang om te monitoren wat de uitkomsten zijn van de ondersteuning van gemeenten bij het integratieproces van nieuwkomers. Een belangrijke vraag daarbij is, wat werkt? Er is op dit moment al enig zicht op de

werkzame elementen bij het vergroten van de arbeidsparticipatie van statushouders (Van den Enden e.a., 2018). Hierop kan worden voortgebouwd bij onderzoek naar (de effectiviteit van) arbeidstoeleiding voor vrouwelijke statushouders en de randvoorwaarden die hierbij horen. Dergelijk onderzoek vindt bij voorkeur in en in samenspraak met de uitvoeringspraktijk en doelgroep plaats, zodat voorlopige resultaten en inzichten direct kunnen worden gedeeld en gebruikt.

## Noten

- 1 Indien een mvv wordt verstrekt, krijgen deze gezinsleden na binnenkomst in Nederland een afgeleide asiilvergunning. De statushouder moet binnen drie maanden na het verlenen van de asiilvergunning een mvv aanvragen, waarna deze nog 90 dagen geldig blijft.
- 2 Bijvoorbeeld een lange reistijd, of een baan onder het eigen niveau (Inspectie SZW, 2016).

## Literatuur

- Bakker, L. (2016). *Seeking Sanctuary in the Netherlands. Opportunities and obstacles to refugee integration*. Rotterdam: Erasmus Universiteit.
- Barlund, M., Bartolomeo, A. di, & Ludolph, L. (2017). Gender inequality and integration of non-EU migrants in the EU. *CEPS Policy Insight*, 06.
- Blom, M., Bakker, L., Goedvolk, M., Maas-Vos, G. van der, & Plaggenhoef, W. van (2018). *Evaluatie van de Wet inburgering 2013. Inburgering. Systeemwereld versus leefwereld*. Barneveld: Significant.
- Booijink, M., Enden, T. van der, & Keuzenkamp, S. (2017). *De werking van de PiëzoMetho-diek. Een tussenrapportage: methodiekb beschrijving, veronderstelde werkzame mechanismen en theoretische onderbouwing*. Utrecht: Movisie.
- Botman, M. (1999). *Arbeidstoeleiding van vluchtelingen vrouwen: een inventarisatie*. Den Haag: Equality.
- CBS (2014). *Jaarrapport Integratie 2014*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- CBS (2015). *SRG Uitstroom 2014*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- CBS (2017). *Van opvang naar integratie. Cohortstudie van recente asielmigranten*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- CBS (2018a). *Uit de startblokken. Cohortstudie naar recente asielmigranten*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- CBS (2018b). *Bijna net zoveel nareizigers als asielzoekers*. [www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2018/03/bijna-net-zoveel-nareizigers-als-asielzoekers](http://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2018/03/bijna-net-zoveel-nareizigers-als-asielzoekers), geraadpleegd op 24 december 2018.
- CBS (2018c). *Asielverzoeken en nareizigers; nationaliteit, geslacht en leeftijd*. [www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2015/40/vooral-mannen-vragen-asiel-aan-vrouwen-en-kinderen-reizen-na](http://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2015/40/vooral-mannen-vragen-asiel-aan-vrouwen-en-kinderen-reizen-na), geraadpleegd op 17 september 2018.
- CBS (2018d). *Armoede en sociale uitsluiting 2018*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Enden, T. van den, Winter-Koçak, S. de, Booijink, M., & Gruijter, M. de (2018). *Wat werkt bij de bevordering van arbeidsparticipatie van statushouders*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.



- Engbersen, G., Dagevos, J., Jennissen, R., Bakker, L., Leerkens, A., Klaveren, J., & Odé, A. (2015). *Geen tijd te verliezen: Van opvang naar integratie van asielmigranten*. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.
- Ferrier, J., Kahmann, M., & Massink, L. (2017). *Jullie Nederlanders hebben voor alles een systeem. Handreiking voor ondersteuning van Eritrese nieuwkomers bij hun integratie*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- Ghorashi, H. (2005). Agents of change or passive victims: The impact of welfare states (the case of the Netherlands) on refugees, *Journal of Refugee Studies*, 18 (2): 181-198.
- Gruijter, M. de, & Razenberg, I. (2017). *Verkenning: Integratiekansen van Eritrese vluchtelingen in Nederland*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- Gruijter, M. de, & Toorn, J. van den (2013). *Luxepositie of buitenspel? Vrouwen zonder werk en uitkering*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.
- Gruijter, M. de, & Winter-Koçak, S. de (2018). *Toen gevlucht... hoe is het nu? Voormalig vluchtelingen aan het woord over integreren in Nederland*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- Gruijter, M. de, & Woerds, S. ter (2005). *Kansen en belemmeringen bij maatschappelijke participatie van hoger opgeleide vrouwelijke vluchtelingen. Vooronderzoek voor het project 'Barrière of Carrière'*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.
- IND (2018). *De gezinsherenigingsprocedure voor houders van een asielvergunning*. Den Haag: Immigratie- en Naturalisatie Dienst.
- Inspectie SZW (2016). *Mannen en vrouwen in de sociale zekerheid*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Lange, T. de, Besselsen, E., Rahouti, S., & Rijken, C. (2017). *Van azc naar een baan*. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam.
- Maliepaard, M., Witkamp, B., & Jennissen, R. (2017). *Een kwestie van tijd? De integratie van asielmigranten: een cohortonderzoek* (CAHIER, 2017-3). Den Haag: WODC.
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2015). *Kamerbrief Aanbieding bestuursakkoord verhoogde asielinstroom*. 27 november.
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2016). *Kamerbrief Aanbieding Uitwerkingsakkoord Verhoogde asielinstroom*. 28 april.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2018). *Emancipatienota 2018-2021. Principes in praktijk*. 29 maart.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2018). *Kamerbrief Hoofdlijnen verandering inburgering*. 2 juli.
- Nationale ombudsman (2018). *Een valse start. Een onderzoek naar behoorlijke inburgering* (rapportnummer 2018/065). Den Haag: Nationale ombudsman.
- Odé, A., & Dagevos, J. (2017). Statushouders aan het werk. De moeizame positieverwerking op de arbeidsmarkt en de betekenis van beleidsfactoren. *Mens & Maatschappij*, 92 (4): 447-468.
- Pels, T., & Gruijter, M. de (red.) (2005). *Vluchtelingengezinnen: opvoeding en integratie. Opvoeding en ondersteuning in gezinnen uit Iran, Irak, Somalië en Afghanistan in Nederland*. Assen: Van Gorcum.
- Pharos (2018). *Welzijn en gezondheid van gezinsherenigers. Een verkenning*. Utrecht: Pharos.
- Razenberg, I., & Gruijter, M. de (2016). *Vluchtelingen aan het werk. Enquête onder gemeenten over arbeidstoeleiding van statushouders*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- Razenberg, I., Kahmann, M., & Gruijter, M. de (2017). *Monitor gemeentelijk beleid arbeidstoeleiding 2017. Vluchtelingen aan het werk, gemeenten in beweging*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.

- Razenberg, I., Kahmann, M., & Gruijter, M. de (2018a). *Mind the gap: barrières en mogelijkheden voor de arbeidsparticipatie van vluchtelingenvrouwen*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- Razenberg, I., Kahmann, M., Gruijter, M. de, & Damhuis, E. (2018b). *Monitor gemeentelijk beleid arbeidstoeleiding vluchtelingen 2018. Het belang van blijvende aandacht voor (stapen naar) werk*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- SER (2016). *Nieuwe wegen naar een meer succesvolle arbeidsmarktintegratie van vluchtelingen*. Den Haag: Sociaal Economische Raad.
- SER (2018). *Vluchtelingen en Werk. Een nieuwe tussenbalans*. Den Haag: Sociaal Economische Raad.
- Snelders, P., Eyma, J. van, & Hinsberg, A. van (2011). *Doorpakken met duizend en één kracht. Schakelen tussen het beleid en de praktijk*. Utrecht: Movisie.
- SCP (2018). *Syriërs in Nederland. Een studie over de eerste jaren van hun leven in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- SCP, & CBS (2018). *Emancipatiemonitor 2018*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek/Sociaal en Cultureel Planbureau.
- United Nations Development Programme (2018). *Human development indices and indicators 2018. Statistical update*. New York: United Nations Development Programme.
- VluchtelingenWerk Nederland (2018). *VluchtelingenWerk IntegratieBarometer 2018. Een onderzoek naar de ervaringen van vluchtelingen met inburgering*. Amsterdam: VluchtelingenWerk.