

# Stereotypen belemmeren reïntegratie

Fatoş Ipek-Demir

## WAO-reïntegratie van hoogopgeleide zmv-vrouwen

**In de WAO (tegenwoordig WIA) zitten relatief veel vrouwen: mei 2005 waren dit 269.000 autochtone vrouwen en 68.570, zwarte, migranten- en vluchtelingvrouwen. De druk is groot om deze aantallen terug te brengen. Een kleine en onderbelichte groep vormen de zwarte, migranten- en vluchtelingvrouwen met een hogere opleiding. E-Quality deed hier onderzoek naar.**

**O**m de vraag te beantwoorden hoe het reïntegratieproces verloopt van hoger opgeleide zmv-vrouwen<sup>1</sup>, heeft E-Quality in 2005 kwalitatief onderzoek gedaan. Hiervoor zijn 14 interviews gehouden met reïntegratieconsulenten die werkzaam zijn bij reïntegratiebedrijven en vijf met cliënten. Het accent ligt in dit artikel bij het perspectief van de reïntegratieconsulenten.

Reïntegratieconsulenten geven aan dat zij in de praktijk heel weinig hoger opgeleide zmv-vrouwen tegenkomen en daardoor merken zij deze groep niet zo goed op. Er bestaan geen aparte trajecten: vrouwen die de taal voldoende beheersen komen terecht in de groep 'hoger opgeleiden', als hun taalniveau nog te wensen overlaat worden deze vrouwen ingedeeld in de groep 'zmv-cliënten'. Voor zmv-cliënten staat, naast de gebruikelijke sollicitatievaardigheden, taaltraining op het programma.

De groep hoger opgeleiden wordt vooral coachend begeleid, omdat dit beter bij hun analytische vermogens past. Bij de zmv-cliënten lijkt de begeleiding echter meer gericht te zijn op het zoeken naar andere mogelijkheden. Zoals het zoeken van functies op een lager niveau in plaats van het taalniveau verder verbeteren, zodat deze cliënten wèl terecht kunnen in hogere functies.

### Zmv-cliënten

De reïntegratie van zmv-cliënten verloopt volgens reïntegratieconsulenten niet altijd even soepel. Als het gedrag van een zmv-cliënt niet overeenkomt met het ideaalbeeld, zien consulenten de etnische afkomst of cultuur als oorzaak. De 'ideale cliënt' is iemand die gemotiveerd is, zichzelf verantwoordelijk voelt voor een goede reïntegratie en steun krijgt van de sociale omgeving. Uit de interviews komt naar voren dat consulenten in stereotiepe beelden praten wanneer zij het over zmv-cliënten hebben. Zij zouden zich vaker slachtoffer voelen dan autochtonen en tegenwerking ondervinden van hun mannelijke partners, en cultureel bepaalde rolopvattingen in hun sociale omgeving. Doordat consulenten de belemmeringen bij de reïntegratie van zmv-cliënten alleen verklaren in ter-

men van etniciteit en cultuur, leidt dit tot een andere benadering van deze cliënten. Een aanpak die vooral gericht is op aanpassen aan de Nederlandse verwachtingen en het aanleren van het gewenste gedrag. Aanpassen levert volgens hen de meeste kans op werk.

### Ontoegankelijkheid arbeidsmarkt


Naast de 'ideale cliënt' en (een stimulerende) 'sociale omgeving' noemen consulenten 'toegankelijkheid van de arbeidsmarkt' als derde bepalende factor voor goede reïntegratie. De arbeidsmarkt is volgens consulenten vooral voor zmv-cliënten ontoegankelijk, door de negatieve beeldvorming en vooroordelen van werkgevers. Volgens sommige consulenten is er zelfs sprake van discriminatie. In combinatie met hun overkwalificatie is dit een drempel waar veel zmv-cliënten over struikelen. De reïntegratieconsulenten proberen werkgevers te overtuigen van de kwaliteiten van hun cliënten. Met werkgevers die discrimineren beëindigen zij soms de zakelijke relatie. Reïntegratieconsulenten schrijven de oorzaken voor negatieve beeldvorming bij de werkgevers toe aan aspecten die met cultuur en etniciteit te maken hebben. Werkgevers hebben volgens hen stereotiepe beelden bij sollicitanten met een zmv-achtergrond.

### Maatwerk bij reïntegratie

Het is opmerkelijk dat zowel werkgevers als reïntegratieconsulenten problemen bij zmv-vrouwen en -mannen aan

#### Noot

<sup>1</sup> E-Quality hanteert de terminologie 'zwarte, migranten- en vluchtelingvrouwen en -mannen' (zmv-vrouwen en -mannen). In tegenstelling tot de term 'allochtoon' verwijst dit naar een analyse waarin zowel verschillen, in etniciteit en migratiegeschiedenis, als gemeenschappelijkheid en een gedeelde positie van marginalisering in de samenleving tot uitdrukking komen.



de hand van etniciteit en cultuurverschillen verklaren. Beiden maken hierbij gebruik van stereotiepe beelden. Deze werkwijze pakt negatief uit voor de reïntegratiepraktijk. De nadruk lijkt hierbij te liggen op het 'andere' en op aanpassen. Het denken in termen van 'wij' en 'zij' is hardnekkig en vaak ook impliciet aanwezig. Bij een professionele begeleiding is dit uiteraard onwenselijk, omdat het de verscheidenheid van elke cliënt en diens eigen specifieke situatie kan overschaduwen. De professionele begeleiding van con-

sulenten en de houding van werkgevers vraagt daarom om een 'andere manier' van kijken en zelfreflectie over het eigen denken en handelen. De focus zou daarbij niet op cultuurverschillen of achterstanden moeten liggen, maar op diversiteit en de unieke situatie van elke individuele cliënt. Maatwerk en specifieke aandacht voor en kennis over deze hoog opgeleide zmv-vrouwen bij reïntegratie is noodzakelijk.

Dit artikel is gebaseerd op het onderzoek van R. Brussen, *Hoger opgeleide allochtone vrouwen op hun plaats? Dilemma's rondom etniciteit in de reïntegratiepraktijk*.

Den Haag (E-Quality) 2006.

U kunt de tekst downloaden via [www.e-quality.nl](http://www.e-quality.nl) > publicaties > scriptiegalerij. ■

*Fatog Ipek-Demir is senior beleidsmedewerker bij kenniscentrum E-Quality. E-Quality adviseert politici en beleidsmakers bij rijksoverheid, provincie en gemeente over emancipatie in de multiculturele samenleving.*