

Notitie

Vraagverkenning netwerkversterking van hoger opgeleide vluchtelingenvrouwen en Midden- en Oost-Europese vrouwen

maart 2010

notitie 1903 8

PSW
Postbus 1228
5200 BG 's-Hertogenbosch
Telefoon: (073) 612 43 25
Fax: (073) 612 85 75
E-mail: info@psw.nl

Palet
Willemstraat 59
5611 HC Eindhoven
Telefoon: (040) 235 99 00
Fax: (040) 244 57 12
E-mail: info@palet.nl

1. Inleiding

De provincie Noord-Brabant heeft aan PSW gevraagd om samen met Palet een strategische vraagverkenning uit te voeren naar 'netwerkversterking en -verzelfstandiging ten behoeve van de arbeidsparticipatie van hoger opgeleide vluchtelingenvrouwen en vrouwen uit Midden- en Oost-Europa'. Deze notitie doet verslag van de vraagverkenning

Aanleiding en doel vraagverkenning

Hoger opgeleide vrouwen uit Midden- en Oost-Europa en hoger opgeleide vluchtelingenvrouwen willen graag deelnemen aan het arbeidsproces in Brabant. Het vinden van werk op zich en zeker dat op het eigen niveau is een lange zoektocht en vereist veel geduld en doorzettingsvermogen van de doelgroep. In het reguliere arbeidsmarktbeleid gaat (uiteeraard terecht) veel aandacht uit naar de lager opgeleide allochtonen. Daardoor dreigen de hier genoemde doelgroepen niet de aandacht te krijgen die zij verdienen. Binnen de huidige economische crisis wordt verwacht dat de allochtone bevolkingsgroep extra zwaar zal worden getroffen, dus ook de hoogopgeleide vrouwen uit Midden- en Oost-Europa en vluchtelingenvrouwen.

Een stimulerende beïnvloedbare factor is het ontwikkelen, stimuleren en behouden van een actief netwerk gericht op het verwerven van werk (loondienst en zelfstandig ondernemerschap), want hoogopgeleide nieuwkomers missen vaak een netwerk dat hen aan werk op het eigen niveau kan helpen. Zij zijn daardoor aangewezen op bemiddeling van het UWV WERKbedrijf, dat juist voor hoogopgeleiden weinig te bieden heeft. De bevindingen van het project 'Perspectiva'¹ en van het project 'United Colours of Work' bevestigen dat deze vrouwen grote behoefte hebben aan het behouden en versterken van het nu zeer recent, ontwikkelde netwerk.

Beide netwerken bleken nog te jong om zelfstandig te kunnen voortbestaan. Het opbouwen van een netwerk vraagt veel tijd, zeker als dat moet gebeuren naast het werken aan een eigen baan of onderneming. Beide netwerken hebben gedurende de korte projectlooptijd geen duurzame contacten kunnen opbouwen met werkgevers en relevante andere schakels en sleutelfiguren, zoals de Kamer van Koophandel, ondernemersverenigingen, autochtone Nederlandse netwerken, etc.

De vraagverkenning had tot doel antwoord te geven op drie vragen:

1. Op welke wijze is het instrument 'netwerkvorming' aan te wenden voor deze doelgroep ten behoeve van het vinden van werk op het eigen niveau (loondienst of ondernemerschap)?
2. Op welke manier (scenario's) kan het netwerk van hoogopgeleide vluchtelingenvrouwen en vrouwen uit Midden- en Oost-Europa worden uitgebreid en verzelfstandigd. Welke interventies moeten hiervoor worden ontwikkeld en toegepast? Aan welke randvoorwaarden moet een netwerk voldoen om duurzaam succesvol te kunnen zijn?
3. Bieden de scenario's aanknopingspunten voor de rol(len) die de Provincie wil spelen als aanjager en kennismakelaar?

¹ *Perspectiva* heeft als resultaat opgeleverd dat er inzicht is ontstaan in de kenmerken van de subdoelgroep hoger opgeleide vrouwen uit Midden- en Oost-Europa. Bron: Onderzoek *Perspectiva*; arbeidsparticipatie van hoogopgeleide vrouwen uit Midden- en Oost-Europa die in Brabant wonen.

Werkwijze

De vraagverkenning is uitgevoerd in twee fasen.

In fase 1 'de probleemanalyse' zijn door een quickscan de feiten en cijfers op een rij gezet met betrekking tot omvang doelgroep, aanwezigheid en werking van bestaande netwerken in Brabant en leerervaringen uit eerdere netwerkprojecten. Daarnaast is een korte theoretische verkenning uitgevoerd naar typen netwerken, hun functies en randvoorwaarden. Fase 1 is uitgevoerd via deskresearch en interviews.

Fase 2 'oplossingsscenario's' is uitgevoerd door het organiseren van een expertmeeting met (ervarings)deskundigen. Aan drie tafels zijn met behulp van een 'menukaart' de verschillende scenario's voor netwerkversterking besproken en gewogen op voor- en nadelen (zie bijlage 2). De uitkomsten van de expertmeeting zijn vertaald naar scenario's zoals gepresenteerd in deze notitie.

Opbouw notitie

Na deze inleiding geven we in paragraaf 2 een kort verslag van facts & figures rondom de doelgroep en bestaande netwerken. In paragraaf 3 zijn bestaande netwerkvormen beschreven. Het accent van de notitie ligt op hoofdstuk 4, waarin drie scenario's zijn uitgewerkt voor versterking netwerkvorming als middel tot arbeidsparticipatie op het eigen niveau van hoogopgeleide vluchtelingenvrouwen en vrouwen uit Midden- en Oost-Europa.

2. Quickscan van 'facts en figures'

Brabant is de laatste decennia verrijkt met de komst van nieuwe groepen mensen. Mensen die in het kader van gezinshereniging kwamen of die uit hun land om diverse motieven moesten vluchten, anderen die om economische redenen genoodzaakt waren hun toekomst elders op te bouwen. Vluchtelingen komen uit heel de wereld, maar de grootste groep is afkomstig uit Somalië, Afghanistan, Iran, Irak, Soedan, voormalig Joegoslavië, Ethiopië en Armenië.

Op 1 mei 2004 is het aantal landen in de Europese Unie (EU) uitgebreid met de volgende landen: Polen, Hongarije, Wit-Rusland, Cyprus, Estland, Letland, Litouwen, Malta, Slovenië, Slowakije en Tsjechië. Per 1 januari 2007 zijn ook Bulgarije en Roemenië toegetreden tot de Europese Unie. De toetreding van deze landen tot de EU heeft een stroom van mensen op gang gebracht die in het westen op zoek gaan naar een baan.

In juni 2008 werkten er meer dan 94 duizend werknemers uit de Oost-Europese lidstaten in Nederland. Ruim 85% van de Oost-Europese werknemers komen uit Polen. Bijna de helft is jonger dan 30 jaar en ook bijna de helft is in dienst van een uitzendbureau.

Werknemers uit EU-landen hebben geen vergunning nodig om in Nederland te kunnen werken. Doordat het aantal Midden- en Oost-Europese arbeiders explosief groeit, vormen zij een steeds belangrijkere 'etnische minderheid' in Nederland.

Hoogopgeleide vrouwen uit Midden- en Oost-Europa

- **Omvang en kenmerken.** Gemeenten hebben nauwelijks zicht op het aantal Midden- en Oost-Europeanen die in Nederland verblijven. Een aantal is geregistreerd bij gemeenten, maar een groot aantal is niet geregistreerd. Hiervan weet men dat zij werkzaam zijn in Nederland, maar ingeschreven in het land van herkomst. Hoogopgeleide vluchtelingenvrouwen en Midden- en Oost-Europese vrouwen zijn niet geregistreerd, waardoor er geen cijfers over bekend zijn. We weten dat ze er zijn doordat ze deelnemen aan projecten en bijvoorbeeld ingeschreven staan bij uitzendbureaus. De schatting is dat het in Noord-Brabant om ruim 800 hoogopgeleide MOE-vrouwen gaat.²
- **Netwerken.** In 2006 is project *Perspectiva* opgestart in opdracht van de provincie Noord-Brabant met als doel het in beeld brengen van hoogopgeleide vrouwen uit Midden- en Oost-Europa. In de afgelopen jaren is veelvuldig contact geweest met een actieve groep vrouwen, die zich heeft aangemeld bij dit project en heeft deelgenomen aan trainingen en bijeenkomsten die georganiseerd zijn. Deze groep hoogopgeleide vrouwen bestaat uit ruim 70 vrouwen. De activiteiten die zijn uitgevoerd, hebben een duidelijk beeld gegeven van o.a. hun netwerk en de knelpunten hierin om participatie op de arbeidsmarkt te bevorderen. Het netwerk van deze vrouwen bestaat vooral uit 'persoonlijke netwerken'. Via familie, vrienden en kennissen proberen ze aan belangrijke informatie te komen of een baan te vinden. In de praktijk zien we dat dit netwerk tekort schiet om in de juiste informatie te voorzien, maar ook het vinden van de juiste baan op eigen niveau. De ervaring is dat deze doelgroep regelmatig contact heeft met vrouwen met dezelfde etnische achtergrond die ook hoogopgeleid zijn in land van herkomst. Deze contacten lopen veelal via digitale netwerken. De diverse Russische en Poolse sites worden regelmatig bezocht door de doelgroep. Via internet weten zij elkaar te bereiken en te mobiliseren voor bijeenkomsten en

² Etin adviseurs, 's-Hertogenbosch, onderzoek 2008 "Arbeidsmigratie in Brabant", CBS, webmagazine oktober 2008, werknemers uit Oost-Europese lidstaten van de EU naar Nationaliteit.

feesten. Dit is ook kenmerkend aan netwerken van MOE-vrouwen. Zij organiseren zich op basis van etniciteit, taal en opleiding.

- **Leerervaringen Perspectiva.** Er is grote behoefte aan professionele netwerken. Netwerken die actief zijn op de arbeidsmarkt en kennis hebben van mogelijkheden en deze doelgroep van de juiste informatie en advies kunnen voorzien. Deze behoefte is groot, maar ook noodzakelijk wil je deze doelgroep laten participeren op de arbeidsmarkt. Opvallend is de doelgerichtheid van deze doelgroep vrouwen wanneer zij dergelijke netwerken bezoeken en het beeld hebben dat ze meteen een baan kunnen krijgen op zo'n bijeenkomst. Belangrijk is dat deze doelgroep vrouwen goed geïnformeerd zouden moeten worden over netwerken en het doel hiervan en hoe het hier in Nederland werkt. Het verschil in netwerken in land van herkomst en Nederland is groot, zo is de ervaring uit het project Perspectiva. Ook is het van belang om goed te communiceren met betrekking tot verwachtingsmanagement, de (economische) meerwaarde om deel te nemen aan netwerkbijeenkomsten of andere (arbeidsgerelateerde) activiteiten.

Hoogopgeleide vluchtelingenvrouwen

- **Omvang en kenmerken.** Het aantal hoogopgeleide vluchtelingenvrouwen in Brabant is niet exact bekend. Op basis van veelvoudige contacten met organisaties van vluchtelingen(vrouwen) en sleutelfiguren van verschillende vluchtelingengroepen, hebben we kennis van het gemiddelde opleidingsniveau van (hoogopgeleide) vluchtelingen in Nederland. Het opleidingsniveau verschilt sterk per land van herkomst. Zo zijn Afrikaanse vluchtelingen vaker lager opgeleid dan vluchtelingen uit Azië.

Veel voorkomende herkomstlanden van vluchtelingen zijn: Somalië, Afghanistan, Iran en Irak. In een opdracht van de provincie Noord-Brabant heeft Palet in 2008-2009 een verkenning uitgevoerd naar de ondersteuningsbehoefte van gemeenten, instellingen en gepardonnerden zelf bij de uitvoering van de zogenoemd 'generaal pardonregeling'. Gepardonnerden zijn gevraagd naar hun behoeften en knelpunten op een viertal thema's: huisvesting, gezondheid, onderwijs en arbeid. Uit de gevoerde gesprekken bleek dat o.a. hoogopgeleide vluchtelingenvrouwen graag aan de slag willen, maar dat er problemen zijn bij het volgen van taallessen, het bewandelen van de juiste wegen voor het vinden van een baan, goede huisvesting en juiste hulp bij gezondheidsklachten en de traagheid waarin dit alles geregeld wordt.³

Het CBS deed in 2004 onderzoek en concludeerde dat de positie op de arbeidsmarkt van vluchtelingen onzekerder is dan die van andere groepen. Vluchtelingen hebben een kleinere kans op werk als ze werkloos zijn en hebben bovendien een grotere kans hun werk te verliezen.⁴ Aan de oorzaak voor deze situatie liggen een reeks factoren ten grondslag:

- Onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal, vooral voor hogere functies.
- Langdurige baanonderbreking als gevolg van vlucht en van de lange procedures en lang verblijf in asielzoekerscentra, gedwongen inactief, alvorens de status is verkregen.
- Geen, niet gewaardeerde of ondergewaardeerde diploma's.
- Gezondheids- en psychische problemen (geweldservaringen/trauma's).

³ *Ondersteuning aan gemeenten en instellingen bij de uitvoering van de pardonregeling. Rapportage van een verkenning* (Palet, 2009)

⁴ *Immigranten op de arbeidsmarkt* (A. Sprangers, e.a., CBS/UvA, 2004).

- Onvoldoende kennis van relevante zoekkanalen (beperkt tot arbeids- en uitzendbureaus).
- Geen relevant netwerk.
- Onbekendheid en/of wantrouwen van werkgevers t.a.v. de competenties die in het buitenland door vluchtelingen zijn verworven, discriminatie.
- Weinig hulp of medewerking van instanties (met uitzondering van specifieke organisaties en projecten, zoals Emplooi, UAF, Banenoffensief, e.a.);
- Weinig relevante werkervaring in Nederland.
- Presentatie bij sollicitaties vaak niet volgens de gangbare normen in Nederland, waarbij culturele achtergronden een rol spelen en de persoonlijke situatie op dat moment.

Netwerken. Om een volwaardige plaats in de samenleving te kunnen innemen, is het noodzakelijk dat je als mens kunt participeren. Sociale netwerken van vluchtelingen zijn onvoldoende functioneel.⁵ Hun sociaal netwerk is te klein en niet stabiel. Vluchtelingen hebben een gebroken persoonlijk netwerk wat niet of nauwelijks bereikbaar is. Een goed functionerend en bereikbaar sociaal netwerk heeft direct gevolgen voor hun deelname aan de maatschappij en participatie op de arbeidsmarkt. Omdat sociale netwerken bepalend zijn voor de integratie van ook hoogopgeleide vluchtelingenvrouwen is het noodzakelijk hierin te investeren.

Vluchtelingenwerk Nederland investeert in projecten waarbij professionele netwerken worden ingezet om hoogopgeleide vluchtelingen aan een baan te helpen. Helaas blijkt al te vaak uit gesprekken met o.a. hoogopgeleide vluchtelingen dat dit te weinig oplevert. Er zijn te veel voorbeelden van vluchtelingenartsen die in productiewerk werkzaam zijn om de eenvoudige reden dat ze geld moeten verdienen om hun gezin te onderhouden. Om als hoogopgeleide vluchteling een baan op niveau te krijgen, is voor velen niet weggelegd.

Vrouwen netwerken in Brabant. *Welke algemene vrouwennetwerken zijn er in Brabant ?*

"Er zijn een aantal bestaande vrouwennetwerken in Brabant, o.a. Indinet, Femina, Vrouwenvereniging Roshan, CLO en vele andere vrouwengroepen die elkaar op lokaal niveau ontmoeten (vaak zijn dat zelforganisaties). In heel veel gemeenten zijn er welzijns- en zelforganisaties waar vluchtelingenvrouwen elkaar ontmoeten en samen activiteiten ondernemen, zoals taallessen, computerlessen, wijkoppas, vrijwilligerswerk, deelname aan sociale activeringstrajecten, etc. Deze vrouwen(netwerken)/groepen komen vaak samen op basis van het behoren tot een etnische groepering. Bij bepaalde activiteiten mixen de vrouwengroepen van diverse nationaliteiten.

⁵ *Integratiebarometer 2006* (VluchtelingenWerk Nederland, 2007).

3. Theoretische verkenning: netwerkvormen en hun functies

We hebben in de vraagverkenning onderzocht of de functie(s) van de verschillende typen netwerken inzetbaar zijn als middel tot arbeidsparticipatie op niveau voor deze hoger opgeleide doelgroepen. Deze paragraaf is gebaseerd op literatuur en interviews.

Netwerken. Netwerken zijn belangrijke hulpbronnen die iemand op weg kunnen helpen om passend werk te vinden. Voor de specifieke doelgroepen 'hoogopgeleide vrouwen uit Midden- en Oost-Europa' en 'hoogopgeleide vluchtelingenvrouwen' geldt dit in het bijzonder. Bij netwerken draait het om het *bouwen* en *onderhouden* van *duurzame relaties*, waarbij het niet direct gaat om zaken doen. Netwerken draait om aandacht en elkaar iets gunnen. Als iemand aandacht besteedt aan een gesprekspartner weet diegene wat hem beweegt en wat je voor hem kunt betekenen. Het is tweerichtingsverkeer. Bij netwerken denkt men niet in de eerste plaats aan het eigen voordeel. Netwerken is geven, ontvangen komt later.

De rol van een netwerk bij het zoeken naar werk. Netwerken, in het algemeen, bieden vele voordelen en spelen een belangrijke rol in 'arbeidsgerelateerde' zaken. Dit houdt in dat ze (makkelijker) de mogelijkheid geven tot het veranderen van werk, ze toegang bieden tot informatie en advies en tenslotte helpen ze bij de uitbouw naar ander werk. Men heeft dan de mogelijkheid om ervaren personen te bevragen over diverse onderwerpen, aanpakken, etc. Zowel interne als externe netwerken kunnen een belangrijke rol spelen bij het vinden van een baan. Via contacten is men sneller op de hoogte van openstaande vacatures en kan men sneller, gericht solliciteren. Een netwerk kan er ook voor zorgen dat men een baan aangeboden krijgt. Binnen een netwerk is een persoon bekend, zo ook de individuele competenties en interessegebieden. Op deze manier kan iemand oordelen of de persoon in kwestie geschikt is voor de functie.

Er zijn drie belangrijke factoren die netwerken beïnvloeden: werk, familie en leeftijd⁶. Via je familie/kennissen maak je deel uit van een netwerk, dat zijn veelal persoonlijke netwerken en via je werk maak je ook deel uit van een ander netwerk. Dat zijn sociale en professionele netwerken waaraan op basis van leeftijd en/of interesses/hobby's wordt deelgenomen.

Typen netwerken. Grofweg onderscheiden we zes typen netwerken:

- *Persoonlijke netwerken.* Tot de persoonlijke netwerken horen familie, vrienden en kennissen. Een persoonlijk netwerk is een goed startpunt voor het uitbreiden van activiteiten. Netwerkkenners maken wel eens de volgende rekensom: je hebt minimaal vierhonderd relaties die je om informatie kunt vragen. Zij verwijzen weer door naar tweehonderd andere relaties, deze eventueel weer naar honderd anderen, etc.
- *Sociale netwerken.* Onder sociale netwerken vallen de kennissen die men minder vaak ziet: mensen waarmee men uitgaat of ontmoet via hobby's. Als iemand zich in Nederland vestigt, is het verstandig om een sociaal netwerk te ontwikkelen door mee te doen aan cursussen, vrijwilligerswerk in buurtcentra of verenigingswerk. Laat ook dit netwerk groeien.
- *Professionele netwerken.* Professionele netwerken staan in relatie tot werk of opleiding. Professionele netwerken bevatten bijvoorbeeld ex-collega's, oude werkgevers, decanen en oud-docenten. Hier horen ook mentoren bij of loopbaanadviseurs.

⁶ Bron: Op de Beeck, N. Professionele netwerken van vrouwen; een empirische studie naar de rol van vrouwennetwerken.

- *Digitale netwerken.* Via internet is netwerken steeds gemakkelijker. Discussiefora en nieuwsgroepen zijn een eenvoudige manier om in contact te komen met tientallen zo niet honderden personen. Je kunt gemakkelijk ideeën uitwisselen en de instap is vrij laag-drempelig. Bijvoorbeeld op Monsterboard.nl en LinkedIn is een aantal interessante fora vindbaar waarin in contact te komen is met mensen die wellicht iets voor je kunnen betekenen.
- *Formele netwerken.* Bij een formeel netwerk is sprake van een bepaald soort relatie gebaseerd op de hiërarchie binnen een organisatie en de onderlinge werkrelatie.
- *Informele netwerken.* De informele netwerken bestaan uit spontane contacten tussen mensen, gaan uit van gemeenschappelijke interesses op sociaal of werkgerelateerd gebied.

Kenmerken van autochtone en allochtone vrouwennetwerken. Als we kijken naar autochtone vrouwennetwerken, dan worden deze op verschillende gronden gebaseerd, bijvoorbeeld: opleidingsniveau, sector (als bindmiddel), opdrachten/vacatures naar elkaar toespeelen, sekse, religie (is nu minder), lidmaatschap betalen.

Nederland heeft een hoge organisatiegraad, terwijl de competentie om te organiseren juist bij allochtone vrouwennetwerken veelal zwak is. Hierdoor blijven allochtone vrouwennetwerken die met landelijke subsidies zijn gestimuleerd en opgezet vaak niet duurzaam bestaan. Als de subsidiepot eenmaal leeg is, is vaak te zien dat opgebouwde netwerken in elkaar zakken.

Als het gaat om arbeid is een belangrijk verschil tussen autochtone vrouwennetwerken en allochtone vrouwennetwerken dat bij allochtone vrouwennetwerken 'persoonlijke' en 'sociale netwerken' een belangrijke functie hebben bij het vinden van werk. Allochtone vrouwengroepen voelen zich 'meer' verbonden met de eigen doelgroep, doordat zij elkaar beter begrijpen, gezien gedeelde cultuur, gewoontes, religie, etc. Allochtone vrouwen willen graag in een veilige omgeving in een 'nieuw' land elkaar ontmoeten (sociaal contact) en elkaar informeren/adviseren (kennis delen).

Succesfactoren. Om een succesvol netwerk voor hoogopgeleide vrouwen uit Midden- en Oost-Europa te realiseren zijn enkele randvoorwaarden van belang:

- Een duidelijke doelstelling formuleren; wat kunnen de vrouwen 'halen' (denk aan interessante thema's, trainingen, etc.)?
- Informatie moet toegankelijk zijn voor de vrouwen, weten bij welke instantie/instelling de vrouwen terecht kunnen met hun vraag over participatie, werk en scholing.
- Zoek samenwerking met autochtone vrouwennetwerken, oriënteer je breder (is ook in het belang om gelden binnen te halen).
- Gemotiveerde vrijwilligerspool van zes à zeven krachtige vrouwen (sterk bestuur).
- Leden lidmaatschapsgeld laten betalen (haalt de vrijblijvendheid eruit).
- Zorg ervoor dat kwaliteiten zichtbaar worden voor individuen, los van je afkomst.
- De groepen hebben een eigen stimulerings-/activiteitenbudget nodig. Op deze manier stimuleer je de vrouwen het netwerk te verzelfstandigen en te professionaliseren, ook laat je hiermee zien dat je vertrouwen hebt in de capaciteiten van de vrouwen.

Vele allochtone vrouwen maken meer gebruik van informele netwerken om elkaar van dienst te kunnen zijn. Hoogopgeleide vrouwen uit Midden- en Oost Europa en vluchtelingenvrouwen maken veelal gebruik van sociale en digitale netwerken. Sociale netwerken zijn van belang voor ontmoeting en uitwisseling. Voor hoogopgeleide vrouwen zijn de digitale netwerken

uitersmate van belang, omdat zij daardoor makkelijk contacten kunnen onderhouden met familie, kennissen in land van herkomst en lotgenoten uit dezelfde doelgroep.

Van belang is dat een netwerk voor vluchtelingenvrouwen een bindend element moet hebben. Faciliteiten moeten geboden worden aan de doelgroep, alleen dan is een duurzaam netwerk op te bouwen. Een aanbod gericht op netwerkvorming met andere vrouwen, kennismaken met vrouwen en kennis delen is heel essentieel.

Concluderend: enkele uitgangspunten voor de scenario's netwerkversterking:

- a. Het belang van netwerken bij het verwerven van arbeid is te zien als onderdeel van de Nederlandse cultuur.
- b. Het belang van het culturele aspect (omgangsvormen, jezelf presenteren, F & G-cultuur⁷) tussen de verschillende westerse en niet-westerse hoogopgeleide allochtone vrouwen in Brabant. Deze zogenaamde F-cultuur komt voor in niet-westerse landen. De G-cultuur wordt ook wel 'ik-cultuur' genoemd en de F-cultuur de 'wij-cultuur'. De tweedeling is met name gebaseerd op het onderscheid tussen individualistische en collectivistische gedragskenmerken. In het algemeen gesteld is het zo dat G-culturen zich kenmerken door persoonlijke vrijheid en verantwoordelijkheid en de F-cultuur door gehoorzaamheid aan waarden en groepsregels, zoals die met name in de familie gelden.
- c. Allochtone vrouwennetwerken maken veel gebruik van sociale en informele netwerken.
- d. Sociale en informele netwerken van allochtone vrouwennetwerken in contact brengen met 'professionele' autochtone vrouwennetwerken.
- e. Netwerken ook toegankelijk maken voor laagopgeleide vrouwen uit Midden- en Oost-Europa en vluchtelingenvrouwen. Vrouwen kunnen elkaar op deze manier inspireren. Bij allochtone vrouwennetwerken speelt opleidingsniveau een iets 'minder' belangrijke rol dan bij autochtone vrouwennetwerken. De vrouwen voelen zich meer verbonden om het 'vrouw-zijn' en het behoren tot een etnische groepering.
- f. Een duurzaam netwerk moet blijvend worden 'gevoed' en gefaciliteerd voor de allochtone vrouwen. Zet hoogopgeleide vrouwen in als ambassadeurs.
- g. Vraaggerichte activiteiten/aanbod ontwikkelen dat aansluit bij de doelgroep. Je moet als netwerk wat te bieden hebben aan je leden wat betreft informatie (inhoud) en (sociale) ontmoeting.

⁷ F&G-cultuur slaat op de begrippen fijnmazige en grofmazige cultuur; David Pinto (Houten, 1994). Hij maakt onderscheid tussen een grofmazige en fijnmazige cultuur. De grofmazige cultuur heeft betrekking op de manier waarop regels gehanteerd worden. Er zijn algemene gedragsregels die ieder op zijn wijze in zijn eigen situatie moet toepassen. In westerse landen, zoals Nederland, hebben we een grofmazige cultuur (G-cultuur). In de fijnmazige cultuur is er een gedetailleerde structuur van regels die zoveel mogelijk voorschrijven hoe ieder zich moet gedragen.

4. Scenario's voor netwerkversterking

Hoogopgeleide vrouwen uit Midden- en Oost-Europa en hoogopgeleide vluchtelingenvrouwen: *"Er is zoveel potentieel talent aanwezig in Brabant, probeer dat te zien en op waarde te schatten!"*

1. Op welke wijze kan netwerkvorming (als middel) bijdragen aan de arbeidsparticipatie van hoogopgeleide vrouwen uit Midden-Oost Europa en vluchtelingenvrouwen?
2. Hoe kun je die netwerken creëren en in stand houden?
3. Wat is daarvoor nodig?

Op basis van bovenstaande vragen, besproken met experts zijn drie concept-scenario's geschetst. De scenario's onderscheiden zich van elkaar door drie niveaus, te weten: starters, gevorderden en experts. Deze niveaus geven aan op welk niveau de vrouwen participeren op de arbeidsmarkt en het doel waartoe het netwerk dient om passend werk op het eigen niveau te vinden. Hieronder volgen deze scenario's.

Scenario 1. Ambitieuze dames willen aan de slag in Brabant!

(Lokaal) niveau en groepsgericht: Starters op de arbeidsmarkt .

Kerndoel netwerkvorming:

Vrouwengroepen motiveren elkaar om arbeid op eigen niveau te vinden en te behouden.

Deze vraagverkenning kent twee doelgroepen: enerzijds hoogopgeleide vrouwen uit Midden- en Oost-Europa en anderzijds hoogopgeleide vluchtelingenvrouwen. Voor beide groepen is het moeilijk om werk te vinden op passend niveau. Om dit te bereiken moeten ze vaak een lange(re) weg bewandelen. Dat heeft te maken met verschillende oorzaken, zoals het taalniveau, onderwaardering en erkenning van buitenlandse diploma's, mindset bij werkgevers, etc.

Beide groepen vrouwen hebben veel overeenkomstige belemmeringen en kwaliteiten voor toetreding tot de arbeidsmarkt, namelijk de punten die hierboven zijn genoemd, beperkte netwerken, beperkte werkervaring in Nederland, beperkte kennis van de arbeidsmarkt en beperkte Nederlandse sociale vaardigheden.

Er zijn ook enkele verschillen tussen deze vrouwen. Beide doelgroepen hebben een eigen historie en achtergrond. De meeste hoogopgeleide vrouwen uit Midden- en Oost-Europa zijn door middel van huwelijksmigratie naar Nederland gekomen, omdat ze met een Nederlandse partner zijn gehuwd en zijn vaak niet inburgeringsplichtig. Anderen zijn gekomen vanwege economische redenen. Ook zijn ze afkomstig uit andere Europese landen, vaak uit EU-landen. Vluchtelingenvrouwen hebben een andere achtergrond, afkomstig uit niet-westerse landen en ervaren vaak meer verschillen dan de MOE-vrouwen, bijvoorbeeld met het land van herkomst en ervaren meer discriminatie op basis van huidskleur, afkomst en religie dan

MOE-vrouwen. Tevens zijn ze vaak gevlucht vanwege oorlog/onveiligheid, landelijke politiek en hebben vaak noodgedwongen (vanwege langdurige procedures) lange tijd in passiviteit moeten afwachten in passiviteit voordat ze Nederlands konden leren of mochten werken en ze zijn wel inburgeringsplichtig.

Hoe kan netwerkvorming bijdragen om deze 'krachtige, ambitieuze dames' hun talenten te laten manifesteren?

- Start lokale/regionale netwerken waar vrouwen samenkomen, zodat ze elkaar onderling versterken, empoweren in hun zoektocht naar werk op niveau (netwerk Perspectiva is hiervan een voorbeeld). In dit stadium is het raadzaam om de MOE-vrouwen en de vluchtelingenvrouwen in twee aparte netwerken onder te brengen, omdat starters vaak de behoefte hebben aan identiteitsontwikkeling/emancipatie/herkenbaarheid en zoeken dit nog vaak in de 'eigen' groep. Bij gevorderden en experts ligt dat meestal anders.
- De (vluchtelingen)vrouwen als groep betrekken (fijnmazige cultuur van niet-westerse allochtonen); het gaat hier om de benaderingswijze van de doelgroep.
- De netwerken kunnen niet zonder één of meerdere kartrekkers. Lokale/regionale sleutelfiguren uit de twee doelgroepen worden hierbij betrokken en treden op als vertegenwoordigers van de vrouwennetwerken. Dit kan in de vorm van een kerngroep, zodat de continuïteit en voortgang van het netwerk geborgd wordt.
- De netwerken organiseren laagdrempelige lokale activiteiten, zoals presentatietechnieken, sollicitatievaardigheden, netwerken: hoe doe je dat? voor vrouwen uit de eigen achterban met als hoofddoel arbeidsparticipatie bevorderen en ontmoeting. Daarnaast een passend thema als inhoud waarbij een professional/deskundige wordt uitgenodigd met de relatie tot arbeidsoriëntatie.
- De netwerken bieden een extra voordeel door ze (ook) toegankelijk te maken voor laagopgeleide vrouwen uit Midden- en Oost-Europa en vluchtelingenvrouwen. Vrouwen kunnen elkaar op deze manier inspireren, motiveren om te participeren en de laagopgeleide vrouwen upgraden. Bij allochtone vrouwennetwerken speelt opleidingsniveau een iets 'minder' belangrijke rol dan bij autochtone vrouwennetwerken. De vrouwen voelen zich meer verbonden om het 'vrouw-zijn' en het behoren tot een etnische groepering.

Financiering en organisatie

Mogelijke opties:

- Lokale private (werkgevers) en publieke stakeholders (gemeenten, ROC/inburgering) stellen activiteitenbudget/vergoeding kartrekkersfunctionaris/vergaderfaciliteiten beschikbaar. Een ROC/welzijnsinstelling zou bijvoorbeeld vergaderfaciliteiten beschikbaar kunnen stellen voor een vrouwennetwerk. Dit moet op kleinschalig op regionaal niveau gebeuren; vrouwen gaan niet al te ver reizen voor netwerkbijeenkomsten/meetings.
- Gedeelde publieke verantwoordelijkheid door provincie en stakeholders in regio's. Provincie: aanjager/procesversneller bovenregionaal. Mogelijk dat stedelijke welzijnsinstellingen in samenspraak met de gemeente dit zouden willen oppakken in het kader van het werkplan van de welzijnsinstelling. De rol van een aantal stakeholders zoals: Vluchtelingenwerk, Oost-Europa Centrum, Kerken (komen veel MOE-vrouwen) en zelforganisaties zouden deze netwerken kunnen ondersteunen doormiddel van informatie/advies en het bieden van faciliteiten. Palet en PSW zijn beiden een tweedelijnsorganisatie en zouden de activiteiten op afstand kunnen volgen en de partners kunnen adviseren en ondersteunen bij de uitvoering van activiteiten (vergelijkbaar met de constructie van KBW).
- De betrokken ketenpartners op lokaal en regionaal niveau (instanties, onderwijs en bedrijfsleven) bijeen brengen en als procesbegeleider de bijeenkomsten van de ketenpart-

ners faciliteren. Dit is een verantwoordelijkheid van de overheid. Er is nu sprake van krimp op de arbeidsmarkt, het bedrijfsleven zal dus op korte termijn niet direct het belang zien van het ondersteunen van een om een vrouwen netwerk. Over een paar jaar zou de situatie er anders uit kunnen zien.

- Een plaatselijke Rotaryclub zou eventueel een startsubsidie kunnen geven om een vrouwen netwerk financieel te ondersteunen.

Scenario 2. 'Spontane' ontmoeting als centraal uitgangspunt!

(Regionaal) niveau en individueel gericht: Gevorderden.

Kerndoel netwerkvorming:

Mobiliseren van 'geslaagde vrouwen netwerken' als coach/ mentor voor hoogopgeleide MOE- en vluchtelingenvrouwen.

Het vrouwen netwerk 'Vrouwen Ontmoeten Vrouwen' uit Tilburg is een inspirerend voorbeeld van een netwerk waarin hoogopgeleide (voornamelijk autochtone) vrouwen elkaar spontaan ontmoeten op thema. Door (netwerk)bijeenkomsten niet dicht te timmeren, laat je meer 'ruimte' over voor het ontstaan van nieuwe (creatieve) ideeën.

Vele vrouwen netwerken kenmerken zich door het ontstaan vanuit behoefte en spontaniteit. Dit informele karakter is tevens ook de kracht van de vrouwen netwerken; de ontmoeting tussen vrouwen staat centraal en is de drijfveer tot voortbestaan. Allochtone vrouwen netwerken die als 'project starten' beschikken vaak niet vanzelf over het juiste draagvlak om te blijven bestaan. Hoe laagdrempeliger de voorwaarden tot deelname, hoe groter het bereik van de doelgroep. Vrouwen komen dan eerder een kijkje nemen. Deze laagdrempelige netwerken zijn te vergroten en in stand te houden doordat vrouwen persoonlijke contacten aangaan.

Hoe kunnen deze spontane netwerken bijdragen aan versterking van de arbeidsmarktpositie van MOE- en vluchtelingenvrouwen?

Ten eerste kunnen deze bestaande, hoofdzakelijk witte, vrouwen netwerken meer vluchtelingen en MOE-vrouwen proberen te bereiken zodat zij als vrouwen netwerk diverser worden. Vaak weten de autochtone vrouwen netwerken te weinig af van het bestaan van allochtone vrouwen netwerken en de samenwerkingsmogelijkheden.

Ten tweede kunnen vrouwen uit dergelijke netwerken gemobiliseerd worden als coach/mentor en zijn maatjesprojecten gericht op 'startende hoogopgeleide vrouwen' (scenario 1). Een bestaand vrouwen netwerk 'adopteert' een vrouwen netwerk van hoogopgeleide vrouwen uit Midden- en Oost-Europa en vluchtelingenvrouwen. Coaching/mentoring/buddy zijn interessante methodieken voor deze doelgroep. Door samen activiteiten te organiseren, zijn krachten te bundelen van de vrouwen en formuleer je nieuwe leerdoelen voor je netwerk. Jouw maatje introduceert jou in haar netwerk! Er zitten vrouwelijke ondernemers in de vrouwen netwerken. Deze aanpak heeft een grote toegevoegde waarde voor wat betreft Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen!

Financiering en organisatie

Mogelijke opties:

- Adoptie door lokale vrouwen netwerken, zoals Soroptimisten, Vrouwen ontmoeten Vrouwen. Door aan te haken en samenwerking te zoeken met bestaande (autochtone) vrouwen netwerken, hoeft dit scenario niet veel geld te kosten! Dit traject moet wel gecoördi-

neerd worden. Hierin zou de provincie een rol kunnen spelen als aanjager/procesversneller bovenregionaal.

- Lokale gemeentes, andere netwerk-steunfuncties, vrijwilligersorganisaties en bijvoorbeeld Atiyeh Re-integratie (gericht op hoogopgeleide getraumatiseerde vluchtelingen) kunnen deze netwerken ondersteunen en versterken. Atiyeh Re-integratie zou graag als stakeholder in zo een project willen participeren. De provincie zou hierin een rol kunnen spelen als aanjager/procesversneller bovenregionaal.
- Een plaatselijke Rotaryclub zou eventueel naast het verstrekken van een startsubsidie om de samenwerking tussen de vrouwennetwerken verder te stimuleren, werkervaringsplekken en stageplaatsen beschikbaar kunnen stellen.

Scenario 3. Haal rendement uit het verbinden van netwerken

(Provinciaal) niveau en integraal gericht: Netwerkexperts.

Kerndoel netwerkvorming:

Professionaliseren van bestaande vrouwennetwerken en die netwerken aan elkaar verbinden op het thema arbeidsparticipatie (netwerken upgraden).

Coördinatiepunt

Door op provinciaal niveau zowel allochtone als autochtone vrouwennetwerken aan elkaar te verbinden, haal je daar meer rendement uit voor zowel de (persoonlijke ontwikkeling van de) individuele vrouw als het netwerk in algemene zin. Dit geldt met name voor vrouwennetwerken van MOE- en vluchtelingenvrouwen. Sterk ontwikkelde netwerken kunnen hun opgedane leerervaringen delen met startende netwerken van hoogopgeleide vrouwen uit Midden- en Oost-Europa en vluchtelingenvrouwen en deze netwerken verder professionaliseren en zelfstandigen. Startende vrouwennetwerken hebben behoefte aan een centraal coördinatiepunt van vrouwennetwerken in Brabant. Dit coördinatiepunt heeft het overzicht van (netwerk)activiteiten in de provincie en beschikt over contactgegevens en andere relevante informatie van de Brabantse vrouwennetwerken.

Boegbeeld/ambassadeur(s)

Het zou wenselijk zijn wanneer je vrouwen uit de doelgroep als boegbeeld inzet voor een vrouwennetwerk en omgeving. Een gezicht geven aan een thema werkt positief, zowel voor de beeldvorming naar potentiële werkgevers als herkenning vanuit de doelgroep. Het boegbeeld wordt als rolmodel gezien en dient ook voorbeeldgedrag te vertonen. Deze ambassadeurs zullen de gesprekpartners zijn voor instanties/onderwijs en bedrijfsleven.

Financiering en organisatie

Mogelijke opties:

- De rol van de provincie zou hierbij kunnen zijn het faciliteren van een vrouwennetwerk van hoogopgeleide vrouwen uit Midden- en Oost-Europa en vluchtelingenvrouwen om te fungeren als coördinatiepunt voor andere Brabantse vrouwennetwerken.
- De netwerk-steunfuncties en andere (maatschappelijke) instellingen zoals: Vluchtelingenwerk, Emplooi, COS Oost-Brabant, Oost Europa Centrum en Srada die belang hebben bij deze doelgroepen kunnen deze netwerken in diverse vormen ondersteunen. Het draagvlak zal worden vergroot wanneer de lokale gemeente hierin het voortouw neemt.

- Andere stakeholders en vrouwennetwerken stimuleren om meer samen te gaan werken. De provincie zou haar rol als aanjager/procesversneller bovenregionaal kunnen vormgeven.

Bijlage 1. Geraadpleegde bronnen

Schriftelijke bronnen

CBS, webmagazine oktober 2008, werknemers uit Oost-Europese lidstaten van de EU naar Nationaliteit.

Etin adviseurs, 's-Hertogenbosch, onderzoek 2008 'Arbeidsmigratie in Brabant'.

'Ondersteuning aan gemeenten en instellingen bij de uitvoering van de pardonregeling. Rapportage van een verkenning'.

Immigranten op de arbeidsmarkt, A. Sprangers, e.a., CBSUvA, 2004.

Integratiebarometer 2006, VluchtelingenWerk Nederland, 2007.

Beeck, N. op de, *Professionele netwerken van vrouwen*; een empirische studie naar de rol van vrouwennetwerken.

Vonken, E., *Onderzoek Perspectiva; arbeidsparticipatie van hoogopgeleide vrouwen uit Midden- en Oost-Europa die in Brabant wonen*. Eindhoven: Palet, mei 2007.

Interviews/ expertmeeting

Hanifah Rasali, Vrouwenvereniging Roshan

Anisa Dehzad, Vrouwenvereniging Roshan/ consulent MEE Zuid-Oost Brabant

Grazyna Gramza, SPK Den Haag (Perspectiva ambassadeur)

Sarra Maakoul, Atiyeh re-integratie hoogopgeleide vluchtelingen

Shahrazad Ghorbani, Atiyeh re-integratie hoogopgeleide vluchtelingen

Silverio Romanillos, Palet

Sandra Franken, Ackordera, netwerk 'Vrouwen ontmoeten vrouwen'

Berna Trommelen, BTC

Maud Duster, Palet

Ria Hilhorst, PSW

Peter Gelens, ZZP Ideerijk

Frits Hellegers, coordinator Emplooi in Brabant

Ferestha Moradi, voorzitter Participatieteam Eindhoven

Rombout Jas, PSW

Ton van Aalst, gemeente Vught

Bijlage 2. Menukaart expertmeeting

Geachte gast,

Onderstaand een kleine introductie van onze vernieuwde menukaart.

Onze menukaart bestaat uit verschillende menu's met uiteraard een heerlijk voorgerecht, hoofdgerecht en een nagerecht. Het is de bedoeling dat u aan de hand van ingrediënten uw idee(en) voor een aanpak/activiteit gaat verfijnen.

De inhoud van de menu's kunnen als handvaten dienen, maar bieden tevens voldoende ruimte voor uw eigen creativiteit en inbreng. Voel u vrij!

Op het laatste blad van deze menukaart treft u een invulformulier aan waar u alle creatieve activiteiten en voorbeeldprojecten op kunt schrijven. U mag zeker 'out of the box' denken!

Het voorgerecht:

1. Ingrediënten: Analyse situatie:

- *Wat is de huidige situatie?*
- *Waar komt de huidige situatie uit voort?*
- *Wat is de gewenste situatie?*

Het hoofdgerecht

2. Ingrediënten: Activiteit

- *Beschrijving van de activiteit.*
- *Wat is het doel van de activiteit?*
- *Wat is het beoogde resultaat?*

3. Ingrediënten: Netwerkvormen.

Welke netwerkvorm(en) past bij de activiteit?

- *Persoonlijke netwerken. Tot de persoonlijke netwerken worden je familie, vrienden en kennissen gerekend. Een persoonlijk netwerk is essentieel voor eventuele professionele en formele netwerken.*
- *Sociale netwerken. Onder sociale netwerken vallen de kennissen die je minder vaak ziet, zoals mensen van de sportclub of de mensen met wie je alleen iets drinkt in het café.*
- *Professionele netwerken. Professionele netwerken ontmoet je op je werk, op bijeenkomsten en op trainingen. Professionele netwerken bevatten bijvoorbeeld ex-collega's, je vorige baas, decanen en oud-docenten.*
- *Digitale netwerken. Tegenwoordig kun je ook heel gemakkelijk online met mensen in contact komen. Denk hierbij aan Monsterboard of LinkedIn waar je door middel van forums met elkaar kunt communiceren.*
- *Formele netwerken. Bij een formeel netwerk is sprake van een bepaald soort relatie gebaseerd op de hiërarchie binnen een organisatie en de onderlinge werkrelatie. De bestaande contacten tussen de mensen worden gecreëerd door het bedrijf zelf.*
- *Informele netwerken. De informele netwerken bestaan uit spontane contacten tussen mensen, gaan uit van gemeenschappelijke interesses op sociaal of werkgerelateerd gebied.*

4. Ingrediënten: Activiteitsvormen.

- Presentatie bij werkgevers.
- Speeddates.
- Uitwisselingsbijeekkomsten.
- Train the trainer.
- Provinciaal digitaal netwerk.
- Rolmodellen werven/inzetten.
- Deskundigheidsbevordering.
- (Gericht op netwerkenvaardigheden).

5. Ingrediënten: Betrokkenen/partners

- Doelgroep(en).
- Lokale/landelijke organisaties.
- Provincie/Gemeente/Rijk.
- Onderwijsinstellingen.
- Expertisecentra.
- Bestaande netwerken.
- Overige.

6. Ingrediënten: Financiering.

- Door wie wordt de activiteit gefinancierd?
- Is er eventuele subsidie/sponsoring mogelijk?
- Eigen bijdrage doelgroep(en)?
- Rol van de gemeente en/of provincie: Small – Medium – Large – Extra Large?
- Overige.

7. Ingrediënten: Wat heb je nodig?

- Scholing.
- (Traject)begeleiding.
- Coaching.
- Deskundigheidsbevordering.
- (Ver)binding met andere netwerken.
- Overige.

8. Ingrediënten : Aansluiting activiteit.

- Zijn er soortgelijke project(activiteiten) door u te benoemen die zich op nationaal en/of internationaal niveau met dit vraagstuk bezighouden?
- Good practices aanwezig?

9. Ingrediënten: Valkuilen/knelpunten.

- Zijn er zaken die u door eerder opgedane ervaring anders zou doen? Denk bijvoorbeeld aan financiën, voorbereidingstijd, het instrueren van de doelgroep, etc. Heeft u voor ons aanbevelingen en/of tips?

Nagerecht

10. Ingrediënten: Uw creatieve idee!

Alle ideeën die met zorg en liefde zijn voorbereid, zijn voor ons uniek! Ze smaken het beste, laat u ons daarvan iets (mee)proeven?