

Vergaderjaar 2001–2002

**27 223**

## **Arbeidsmarktbeleid etnische minderheden 2000–2003**

**Nr. 23**

### **BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID EN DE MINISTER VOOR GROTE STEDEN- EN INTEGRATIEBELEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 17 mei 2002

Op 7 maart 2002 hebben wij het advies van de commissie Arbeidsdeelname van Vrouwen uit Etnische Minderheidsgroepen (AVEM) in ontvangst genomen. De commissie is in februari 2001 geïnstalleerd en had als doel advies uit te brengen over de wijze waarop de maatschappelijke participatie en in het bijzonder de arbeidsparticipatie van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen bevorderd kan worden.

Tijdens het Algemeen Overleg SZW emancipatietaakstellingen op 20 maart 2002 (Kamerstuk 28 009, nr. 11) is toegezegd dat wij de kabinetsreactie op het advies van de commissie AVEM voor de verkiezingen naar uw Kamer zullen sturen. Bij deze bieden wij u, mede namens de Staatssecretarissen van VWS en OCW, de kabinetsreactie op het advies van de commissie AVEM en het rapport «Aanbevelingen op maat»<sup>1</sup> van de commissie AVEM aan.

Tevens bieden wij u het kwalitatieve onderzoek «Allochtone Vrouwen en Kinderopvang»<sup>1</sup> van het NEL in samenwerking met K.ac. Productions aan. De commissie AVEM heeft de bevindingen uit dit onderzoek en uit de onderzoeken die u zijn aangeboden bij brief van 19 oktober 2001 (SZW, AM/CAB/01/70 331) betrokken in haar advies.

In de bijgaande kabinetsreactie op het advies van de commissie AVEM worden maatregelen voorgesteld ter bevordering van de arbeids- en maatschappelijke participatie van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen. In de eerste plaats is ook op deze doelgroep het algemene arbeidsmarktbeleid, met als kern de sluitende aanpak, van toepassing. Daarnaast is er flankerend beleid dat ingrijpt op de arbeidsmarktpositie van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen, zoals de maatregelen die het kabinet heeft genomen om arbeid en zorg beter te kunnen combineren. In aanvulling op het beleid is er ook specifiek beleid ontwikkeld gericht op de verbetering van de arbeidsmarktpositie van etnische minderheden. Vrouwen uit etnische minderheidsgroepen hebben baat bij het gevoerde beleid. Naast specifiek beleid gericht op etnische minder-

<sup>1</sup> Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

heden is er ook specifiek beleid gericht op herintredende vrouwen. Aangezien een aanzienlijk deel van de herintredende vrouwen tot de groep etnische minderheden behoort, hebben deze maatregelen ook invloed op de arbeidsparticipatie van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen.

Kern van de kabinetsreactie is dat het kabinet reeds veel activiteiten in gang heeft gezet om, zowel direct als indirect, de achterstand in arbeidsparticipatie van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen op autochtoneen verder in te lopen en om knelpunten op te lossen. Dit wordt ook bevestigd door de commissie AVEM. De «bottleneck» ligt vooral bij het bereik van de groep vrouwen. Enerzijds hebben zij moeite om hun weg naar de arbeidsmarkt te vinden en zijn zij onvoldoende bekend met regelingen en ondersteuningsmogelijkheden. Anderzijds slagen instellingen en werkgevers er onvoldoende in om vrouwen uit etnische minderheidsgroepen effectief te bereiken. Het kabinet pleit ervoor om in het (algemene) beleid meer aandacht te besteden aan de specifieke kenmerken en behoeften en het bereiken van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen. De voornaamste maatregelen om de belemmeringen op de arbeidsmarkt voor vrouwen uit etnische minderheidsgroepen weg te nemen en het bereiken van deze groep te verbeteren, zijn:

- In het kader van de intentieverklaring herintredende vrouwen is als doelstelling gesteld om tot en met 2005 70 000 herintredende vrouwen naar de arbeidsmarkt te geleiden. In de kabinetsreactie wordt als doelstelling gesteld dat in het eerste jaar van de intentieverklaring 15% van de groep herintredende vrouwen die wordt bemiddeld naar de arbeidsmarkt tot de groep etnische minderheden behoort.
- De commissie AVEM stelt dat er meer aandacht zou moeten zijn voor regie op het gebied van initiatieven ten behoeve van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen. Het kabinet is van mening dat daarbij een belangrijke taak is weggelegd voor gemeenten; het stimuleren van deze groep vrouwen vindt immers veelal plaats op het lokale niveau. Om gemeenten bij deze taak te ondersteunen zal er op landelijk niveau een stuurgroep worden opgericht, die tevens zorg zal dragen voor de actiepunten uit het kabinetsstandpunt. Ook zal deze stuurgroep een leidraad, een bundeling van kennis, ervaring en ideeën, laten ontwikkelen om gemeenten te ondersteunen bij hun regiefunctie.
- Om het bereiken van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen te verbeteren en hen meer bekend te maken met bestaande regelingen en dienstverlening, zullen onder meer de volgende maatregelen worden genomen:
  - Expertise van bestaande organisaties, zoals het kenniscentrum GSB, zullen worden ingezet om informatie aan gemeenten ten behoeve van de doelgroep te verspreiden.
  - Er zullen verschillende voorlichtingscampagnes worden opgestart: een voorlichtingscampagne gericht op werkzoekenden uit etnische minderheidsgroepen (CWI) en een voorlichtingscampagne rondom de invoering van de Wet Basisvoorziening Kinderopvang specifiek gericht op vrouwen uit etnische minderheidsgroepen (ministeries van VWS en SZW).
  - Om vrouwen uit etnische minderheidsgroepen te interesseren voor gastouderopvang (zowel om hun kinderen door gastouders te laten opvangen als om zelf als gastouder werkzaam te zijn) en om gastouderbureaus te stimuleren om deze groep vrouwen als potentiële werknemers te zien, wordt door het Ministerie van SZW een netwerkbijeenkomst georganiseerd voor gastouderbureaus en zelforganisaties van etnische minderheden.

- Ook zal vaker expertise van zelforganisaties worden ingezet om informatie ten behoeve van de doelgroep te verspreiden en het bereik van de groep te verbeteren.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
A. E. Verstand-Bogaert

De Minister voor Grote Steden- en Integratiebeleid,  
R. H. L. M. van Boxtel

# Kabinetsreactie op de aanbevelingen van de commissie AVEM m.b.t. de arbeids- en maatschappelijke participatie van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen

## 1. Inleiding

In februari 2001 hebben staatssecretaris Verstand en minister Van Boxtel de commissie Arbeidsdeelname van Vrouwen uit Etnische Minderheidsgroepen (AVEM) geïnstalleerd. De commissie kreeg de opdracht om advies uit te brengen over de wijze waarop de maatschappelijke participatie en in het bijzonder de arbeidsdeelname van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen kan worden bevorderd. Op 7 maart 2002 heeft zij haar advies aan beide bewindspersonen aangeboden.

Aanleiding voor de installatie van deze commissie vormde het onderzoeksrapport «Variatie in participatie» van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) uit 1999. Uit dit rapport kwam naar voren dat de arbeidsdeelname en het opleidingsniveau van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen weliswaar is gestegen maar dat deze vrouwen, in vergelijking met autochtone vrouwen en met mannen, nog steeds een achtergestelde positie hebben op de arbeidsmarkt. Het SCP stelde dat inzicht in specifieke achtergrondkenmerken en succes- en faalfactoren per deelgroep vrouwen van groot belang is als uitgangspunt voor nieuwe, aanvullende en specifieke beleidsmaatregelen.<sup>1</sup> Als reactie hierop is in de nota «Arbeidsmarktbeleid voor etnische minderheden. Plan van aanpak 2000–2003» aangekondigd dat de commissie AVEM wordt geïnstalleerd.<sup>2</sup>

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft drie onderzoeken laten verrichten die onder meer als input dienden voor het advies van de commissie AVEM, namelijk «Potentiële Herintreedsters onder de Loep genomen» (B&A groep)<sup>3</sup>, «Ik ga niet betalen om te werken» (Nyfer)<sup>4</sup> en «Allochtone Vrouwen en Kinderopvang» (NEI en K.ac. Productions)<sup>5</sup>. De eerste twee onderzoeken zijn bij brief van 19 oktober 2001<sup>6</sup> aan de Kamer aangeboden. Het onderzoek naar vrouwen uit etnische minderheidsgroepen en kinderopvang wordt tegelijkertijd met deze kabinetsreactie en met het rapport van de commissie AVEM aan de Kamer aangeboden. In de kabinetsreactie op de aanbevelingen zal op een paar specifieke punten aandacht worden besteed aan de bevindingen uit deze rapporten. Bovendien heeft de commissie AVEM de bevindingen uit de onderzoeken in haar advies meegenomen. Hiermee lossen wij de toezegging, die tijdens het Algemeen Overleg herintredende vrouwen op 7 november 2001 is gedaan, in dat de resultaten van de onderzoeken zullen worden meegenomen door de commissie AVEM en in de kabinetsreactie op het advies van de commissie AVEM.

<sup>1</sup> B. T. J. Hooghiemstra en J. G. F. Merens, Variatie in participatie. Achtergronden van arbeidsdeelname van allochtone en autochtone vrouwen, SCP, Den Haag 1999.

<sup>2</sup> Arbeidsmarktbeleid voor etnische minderheden. Plan van aanpak 2000–2003, Handelingen II, 1999–2000, 27 223, nr. 1.

<sup>3</sup> L. Sipkes, J. Burgert, C. Kolar en H. van Toorn, (Potentiële) herintreedsters onder de loep genomen, B&A-groep, Den Haag, 2001.

<sup>4</sup> M. M. Jansen e.a., Ik ga niet betalen om te werken, Nyfer, Breukelen, 2001.

<sup>5</sup> M. C. Versantvoort, C.I. de Bruin, C. de la Rambelje, M. Arents en J. Kehla, Allochtone vrouwen en kinderopvang, NEI i.s.m. K.ac. Productions, Rotterdam, 2002.

<sup>6</sup> Aanbiedingsbrief onderzoeksrapporten herintredende vrouwen, SZW, AM/CAB/01/70 331.

<sup>7</sup> Tweede Kamer, 2000–2001, 27 853, nr. 1.

Om de kansen voor arbeids- en maatschappelijke participatie van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen beter te benutten en knelpunten op te lossen heeft de commissie AVEM op zeven brede terreinen aanbevelingen gedaan.

De opbouw van deze kabinetsreactie is als volgt. In paragraaf 2 zal een reactie op hoofdlijnen worden gegeven. Hierin kondigt het kabinet aankomende activiteiten aan ten behoeve van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen. Tevens wordt in deze paragraaf ingegaan op de maatregelen die in het kader van het Plan van aanpak herintredende vrouwen<sup>7</sup> zijn aangekondigd en die inmiddels zijn uitgewerkt en geconcretiseerd, hetgeen tijdens het Algemeen Overleg SZW emancipatietakstellingen op 20 maart 2002 is aangekondigd.

In paragraaf 3 zal het kabinet per thema een reactie geven. Tot slot zal in paragraaf 4 worden ingegaan op de financiering van de in de kabinetsreactie aangekondigde acties.

## **2. Reactie op hoofdlijnen**

Het kabinet heeft met veel belangstelling kennisgenomen van de aanbevelingen van de commissie AVEM. De strekking van het advies is positief van aard en ondersteunt het huidige kabinetsbeleid. Kenmerkend voor het advies van de commissie AVEM is dat zij de talenten van en het arbeidspotentieel onder vrouwen uit etnische minderheidsgroepen centraal stelt. Belemmeringen waar vrouwen uit etnische minderheidsgroepen tegenaan lopen op de arbeidsmarkt (en bij hun maatschappelijke participatie) zijn geïnventariseerd; tegelijkertijd wordt de nodige aandacht besteed aan de kansen van deze groep vrouwen. Ook het kabinet is van mening dat de «deficit benadering», waar uitsluitend wordt uitgegaan van achterstanden, geen recht doet aan de aanwezige potentie en kansen onder de doelgroep. Binnen de groep vrouwen uit etnische minderheidsgroepen bevinden zich veel vrouwen met een hoog opleidingsniveau en een succesvolle loopbaan. Zij vormen een inspiratiebron voor andere vrouwen. Aangezien er veel diversiteit is binnen de groep en niet elke vrouw dezelfde ondersteuning nodig heeft, is maatwerk geboden.

De kracht van het advies ligt daarnaast in het weergeven van de stem van de individuele vrouwen uit etnische minderheidsgroepen, die de commissie in individuele interviews, groepsgesprekken en expertmeetings heeft opgetekend. De analyse die op basis van deze gegevens is gemaakt, vormt een goede aanvulling op de bestaande kwantitatieve gegevens.

De commissie AVEM heeft in haar advies aangegeven van welke actoren welke acties worden verwacht. Het kabinet acht het van belang dat diverse actoren worden aangesproken op hun verantwoordelijkheid. Ook andere actoren dan de rijksoverheid, zoals de gemeenten, werkgevers, intermediaire organisaties, zelforganisaties van etnische minderheden en de vrouwen zelf, zijn verantwoordelijk voor het vergemakkelijken van de toetreding tot de arbeidsmarkt en voor de maatschappelijke participatie van die vrouwen uit etnische minderheidsgroepen die hierbij belemmeringen ondervinden.

### *2.1 Belemmeringen voor vrouwen uit etnische minderheidsgroepen*

Alhoewel vrouwen uit etnische minderheidsgroepen nog steeds een relatieve achterstandspositie hebben, constateert de commissie AVEM dat er positieve ontwikkelingen op het gebied van hun arbeidsmarktsituatie gaande zijn. Zo is er tussen 1995 en 2000 sprake van een sterke daling van de werkloosheid onder vrouwen uit etnische minderheidsgroepen en is het aantal werkende vrouwen binnen deze groep de laatste jaren behoorlijk gestegen. Toch is er nog steeds een groot verschil tussen de arbeidsdeelname van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen en die van autochtone vrouwen en hebben veel vrouwen uit etnische minderheidsgroepen moeite om hun weg naar de arbeidsmarkt te vinden. Om hun positie op de arbeidsmarkt en in de maatschappij te versterken, acht het kabinet het van groot belang dat vrouwen uit etnische minderheidsgroepen integreren en participeren in de Nederlandse samenleving. Des te meer omdat het de integratie van hun kinderen bevordert en de kansen van hun kinderen in de Nederlandse samenleving vergroot. Betaalde arbeid is één van de belangrijkste manieren om te integreren en te participeren. Het is eveneens van groot belang dat de maatschappelijke participatie van deze groep vrouwen wordt bevorderd, bijvoorbeeld middels het

volgen van taalcursussen of «empowerment»trainingen, cursussen op het gebied van opvoedingsondersteuning, het verrichten van vrijwilligerswerk e.d.. Maatschappelijke participatie gaat immers vooraf aan arbeidsparticipatie.

Uit het advies van de commissie AVEM komt het gebrekkige bereik van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen door relevante instituties prominent naar voren. Enerzijds hebben vrouwen uit etnische minderheidsgroepen moeite om hun weg naar de arbeidsmarkt te vinden en zijn zij onbekend met regelingen en ondersteuningsmogelijkheden. Anderzijds slagen instellingen er onvoldoende in om deze doelgroep effectief te bereiken. Het kabinet pleit er dan ook voor om in de uitvoering van het (algemene) beleid (en in de voorlichting hierover) meer aandacht te besteden aan het bereik van de doelgroep en om meer activiteiten daarop af te stemmen. Het benutten van «niet-traditionele communicatiekanalen en lokaties», zoals moskeeën, buurthuizen, scholen, peuterspeelzalen, kan het bereik van de groep vrouwen uit etnische minderheidsgroepen verbeteren.

## *2.2 Algemeen en specifiek arbeidsmarktbeleid*

Het kabinet is van mening dat het veel beleid heeft ontwikkeld dat zowel direct als indirect is gericht op het verhogen van de arbeidsparticipatie van en het bestrijden van werkloosheid onder vrouwen uit etnische minderheidsgroepen. Dit wordt ook beaamd door de commissie AVEM. Het gaat hier in de eerste plaats om algemeen arbeidsmarktbeleid, dat invloed heeft op de arbeidsparticipatie van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen. De algemene lijn van het kabinet is dat het algemene arbeidsmarktbeleid zodanig wordt ingericht, dat dit beleid een bijdrage levert aan de verbetering van de arbeidsmarktpositie van doelgroepen. Hierbij moet gedacht worden aan de sluitende aanpak en de afspraken met gemeenten (G4 en G26) in het kader van de Agenda voor de Toekomst, zoals de afspraken over duale trajecten en over integraal case-management.

Daarnaast is er arbeidsmarkt flankerend beleid dat ingrijpt op de arbeidsmarktpositie van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen, zoals de maatregelen die het kabinet heeft genomen om arbeid en zorg beter te combineren. Deze komen ten goede aan vrouwen uit etnische minderheidsgroepen. Binnen de experimenten dagindeling is ook specifieke aandacht voor deze groep vrouwen. De Stimuleringsmaatregel Dagindeling subsidieert verschillende experimenten die gericht zijn op het vergemakkelijken van de combinatie van werk en privé voor vrouwen uit etnische minderheidsgroepen; ook zelforganisaties van etnische minderheden kunnen gebruik maken van deze stimuleringsmaatregel en een projectvoorstel indienen. Een sluitend dagarrangement van onderwijs, opvang en vrijetijdsactiviteiten voor kinderen bevordert de arbeidsparticipatie van vrouwen door betere mogelijkheden voor de combinatie van arbeid en zorgtaken, wat voor vrouwen uit etnische minderheidsgroepen een essentieel element is om de «combinatiedrukke» te verlichten.

Het kabinet heeft ook een aantal specifieke maatregelen genomen om de belemmeringen op de arbeidsmarkt voor bepaalde doelgroepen, zoals etnische minderheden, weg te nemen en om hun arbeidsparticipatie te verbeteren. In het kader van het succesvolle MKB-convenant waren eind 2001 ruim 30 000 etnische minderheden bemiddeld naar een baan waarvan bijna 12 000 vrouwen. Het MKB-convenant heeft tot nu toe geleid tot ruim 40 000 banen voor etnische minderheden. In het kader van het Raamconvenant Grote Ondernemingen maken de minister van SZW en de minister voor GSI met 110 bedrijven afspraken

over de instroom en doorstroom van etnische minderheden; al meer dan 30 van de 110 bedrijven hebben gemeld duale trajecten uit te willen gaan voeren. Daarnaast worden er in het kader van dit raamconvenant ook afspraken gemaakt over intercultureel personeelsbeleid. Zo heeft de Thuiszorg Rotterdam in het uitvoeringsconvenant opgenomen dat er na wordt gestreefd om in 2002 25% tot 30% van de instroom op zorgvacatures uit etnische minderheden te laten bestaan en om jaarlijks 10 tot 15 overwegend Turkse en Marokkaanse vrouwen te laten instromen uit het bestand van WIW-kandidaten in een specifiek daartoe ingericht project.

Veel wordt dus al gedaan om de arbeidsparticipatie en maatschappelijke participatie van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen te bevorderen. Dit wordt ook bevestigd door de commissie AVEM; haar aanbevelingen borduren voort op en ondersteunen het huidige beleid. De «bottleneck» ligt volgens het kabinet vooral bij het bereik van deze groep vrouwen. Zoals hierboven is aangegeven valt er op dit terrein nog veel te winnen en zal het kabinet hierop actie ondernemen.

### *2.3 Beleid gericht op herintredende vrouwen*

Naast specifiek beleid gericht op etnische minderheden is er ook specifiek beleid gericht op herintredende vrouwen. Aangezien een aanzienlijk deel van de herintredende vrouwen tot de groep etnische minderheden behoort, hebben deze maatregelen ook invloed op de arbeidsparticipatie van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen. Om deze reden zal nader worden ingegaan op specifieke beleidsmaatregelen ten aanzien van herintredende vrouwen, en ook omdat in het Algemeen Overleg herintredende vrouwen op 7 november 2001 is toegezegd dat in deze kabinetsreactie zal worden aangegeven hoe de maatregelen uit het Plan van aanpak herintredende vrouwen, dat in juli 2001 aan de Kamer is aangeboden, worden uitgewerkt en geconcretiseerd.<sup>1</sup>

#### *Convenanten*

Op 5 maart 2002 hebben minister Vermeend en staatssecretaris Verstand de intentieverklaring inzake de arbeidsparticipatie van herintredende vrouwen ondertekend. Ondertekenende partijen zijn de Centrale Organisatie Werk en Inkomen (CWI), de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG), de Stichting O&O-fonds Call Centers, de Nederlands Verbond Groothandel (NVG), de Ecabo, de gemeente Den Haag, de gemeente Nijmegen en het regionaal platform arbeidsmarktbeleid Zuidelijk Noord-Holland. De intentieverklaring heeft een looptijd tot 2005 en heeft als doel tot en met 2005 70 000 herintredende vrouwen te bemiddelen naar de arbeidsmarkt. De verklaring wordt met de ondertekenende partijen uitgewerkt tot convenanten en deze worden binnenkort ondertekend. Het kabinet zal bevorderen dat in de convenanten specifieke afspraken gemaakt worden om de arbeidsparticipatie van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen te bevorderen. Het advies van de commissie AVEM wordt hierbij betrokken.

De CWI en de werkgeverspartijen/branches sluiten een convenant voor direct bemiddelbare herintredende vrouwen. Naast specifieke afspraken ten behoeve van herintredende vrouwen die in het jaarplan 2002 van de CWI zijn opgenomen, worden in het convenant afspraken gemaakt over de inzet van de instrumenten uit de basisdienstverlening voor herintredende vrouwen en over de wijze waarop de in het kader van het MKB-convenant ontwikkelde methodiek kan worden ingezet. Het CWI zal bij het bepalen van de afstand tot de arbeidsmarkt voor de groep herintredende vrouwen het wensberoep als uitgangspunt nemen, op voorwaarde dat het wensberoep deel uitmaakt van één van de kansrijke

---

<sup>1</sup> Tweede Kamer, 2000–2001, 27 853, nr. 1.

sectoren en beroepen waarvoor voldoende vacatures beschikbaar zijn. Daarnaast wordt ingezet op afspraken over het inzetten van ondersteunende producten (zoals voorlichting) door SZW en CWI aan werkgevers, de aanmelding van vacatures bij het CWI, over deeltijdwerk en kinderopvang, het aanbieden van vakgerichte scholing (in werktijd) gericht op het behalen van de benodigde kwalificaties, het (waar nodig en mogelijk) inzetten en/of ontwikkelen van internationale diplomawaardering en/of een procedure voor de erkenning van Elders Verworven Competenties (EVC).

Gemeenten sluiten met lokale partijen zoals lokale werkgevers, reïntegratiebedrijven en CWI's uitvoeringsconvenanten voor herintredende vrouwen in fase 2, 3 en 4. Hierin worden afspraken gemaakt over de ontwikkeling van ondersteunende producten voor de werving en reïntegratie van herintredende vrouwen. Omdat het voor gemeenten een nieuwe doelgroep is, gaat de afspraak om te financieren op basis van prestaties, dat wil zeggen op basis van succesvolle uitstroom, in over 2 jaar. Mede met het oog daarop zullen gemeenten over 2002 en 2003 verantwoording afleggen aan de Minister van SZW over aantallen trajecten voor de doelgroep, kosten en resultaten daarvan.

Het ministerie van SZW draagt er zorg voor dat kennis en informatie over praktijkervaring en ervaringen van de convenantpartijen worden geïnventariseerd en in den brede beschikbaar worden gesteld, opdat convenantpartijen de afspraken op adequate wijze kunnen uitvoeren. De activiteiten van het convenant zullen worden gemonitord; de informatie wordt beschikbaar gesteld middels een website. Het ministerie van SZW acht het van belang dat andere partijen zich aansluiten en gaat actief op zoek naar nieuwe partijen.

#### *Voorlichting herintredende vrouwen*

Ter uitvoering van het amendement Schimmel<sup>1</sup> voert het ministerie van SZW een aantal voorlichtingsactiviteiten voor herintredende vrouwen uit. De activiteiten zijn gestart met een landelijke voorlichtingscampagne in 19 dagbladen gericht op herintredende vrouwen om hen te motiveren te gaan werken en zich aan te melden bij het CWI en gericht op werkgevers om herintredende vrouwen in dienst te nemen en vacatures aan te melden bij het CWI. Tegelijkertijd is informatiemateriaal voor consulenten en bemiddelaars van gemeenten en CWI's ontwikkeld gericht op de vraag hoe zij met herintredende vrouwen om moeten gaan cq. moeten bemiddelen. Ook zijn brochures voor herintredende vrouwen en werkgevers ontwikkeld. Deze worden verspreid via de gemeenten, CWI's en werkgeversorganisaties. Tot slot gaat het ministerie van SZW samen met de convenantpartijen voorlichtingsmateriaal ontwikkelen dat specifiek gericht is op de achterban/doelgroep van de convenantpartijen.

#### *2.4 Inburgeringsbeleid*

Naast het bovengenoemde beleid is ook het inburgeringsbeleid van belang voor vrouwen uit etnische minderheidsgroepen, zowel voor nieuwkomers als voor oudkomers (die zich vóór de inwerkingtreding van de Wet Inburgering Nieuwkomers op 30 september 1998 in Nederland hebben gevestigd). Het kabinet heeft fors geïnvesteerd in inburgering. Het budget dat op landelijk niveau beschikbaar is voor de inburgering van oudkomers is deze kabinetsperiode opgelopen van € 5,5 miljoen in 1999 tot ruim € 95 miljoen in 2002. Voor de inburgering van nieuwkomers is jaarlijks een bedrag van ongeveer € 136 miljoen beschikbaar. Behalve op het financiële vlak heeft het kabinet ook inhoudelijk geïnvesteerd in de uitvoering van de inburgering. In juni 2000 is de Taskforce Inburgering ingesteld, die werkt aan de structurele verbetering van de inburgering

<sup>1</sup> Kamerstukken 1999–2000, 27 400 XV nr. 24.



door knelpunten in de uitvoering aan te pakken. Met gemeenten en andere uitvoeringsorganisaties worden ontwikkeltrajecten doorlopen, regionale taskforces opgericht en ervaringen en goede voorbeelden verspreid over het land.

De commissie zet in haar advies zwaar in op duale trajecten voor inburgeraars en ondersteunt hiermee het huidige beleid van het kabinet, dat in de afgelopen regeerperiode in toenemende mate aandacht heeft besteed aan duale trajecten in inburgeringsprogramma's. Het gaat hierbij om een combinatie van het leren van het Nederlands als Tweede Taal (NT2) met betaalde arbeid, met een beroepsopleiding, met sociale active-ring of met opvoedingsondersteuning. Zo ontvangen meer dan 50 gemeenten op basis van verschillende oudkomersregelingen<sup>1</sup> geld van de rijksoverheid om daarmee programma's met een duaal karakter voor oudkomers op te zetten. De doelgroepen van deze regelingen zijn opvoeders en werklozen.

### *2.5 Doelstelling van het kabinet*

Het kabinet heeft als emancipatiedoelstelling om de arbeidsparticipatie van vrouwen te verhogen tot 65% in 2010. Bij ongewijzigd beleid kan deze doelstelling niet gehaald worden en daarom is additioneel beleid nodig. Het kabinet acht het daarom van groot belang om het «onbenut arbeidspotentieel» onder vrouwen aan te spreken en om de arbeidsparticipatie van deze groep te bevorderen. Zoals hierboven is aangegeven is één van de maatregelen hiertoe de intentieverklaring en de uitvoeringsconvenanten inzake de arbeidsparticipatie van herintredende vrouwen. In de intentieverklaring is als doelstelling gesteld om tot en met 2005 70 000 herintredende vrouwen te bemiddelen naar de arbeidsmarkt. In het kader hiervan streeft het kabinet ernaar om de achterstandspositie van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen te verkleinen en stelt daartoe als doelstelling dat in het eerste jaar van de intentieverklaring herintredende vrouwen 15% van de groep herintredende vrouwen die wordt bemiddeld naar de arbeidsmarkt middels convenantsafspraken tot de groep etnische minderheden behoort. Na een jaar zal bezien worden of dit percentage moet worden bijgesteld.

### *2.6 Aankomende activiteiten*

Zoals uit het bovenstaande naar voren is gekomen, heeft het kabinet veel activiteiten in gang gezet om de arbeidsparticipatie en de maatschappelijke participatie van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen, zowel direct als indirect, te bevorderen. De algemene lijn van het kabinet is om in het huidige beleid en in de lopende trajecten (waar nodig en mogelijk) speciale aandacht te besteden aan de specifieke kenmerken en behoeften van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen. Hierbij moet vooral gedacht worden aan het gebrekkige bereik van deze groep vrouwen. In het huidige beleid en in de communicatie over beleidsmaatregelen wordt soms teveel uitgegaan van «traditionele communicatiekanalen» en van «vindplaatsen» waar zich veel autochtone vrouwen bevinden in plaats van te focussen op de vraag hoe vrouwen uit etnische minderheidsgroepen kunnen worden bereikt.

In deze paragraaf wordt aangegeven welke maatregelen worden genomen om de belemmeringen voor vrouwen uit etnische minderheidsgroepen weg te nemen, het bereik van deze groep vrouwen te verbeteren en om regie te voeren op initiatieven, projecten en trajecten ten behoeve van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen (en deze te monitoren en te evalueren). Deze maatregelen komen uitgebreider aan de orde in paragraaf 3.

<sup>1</sup> De «bijdrageregeling Sociale Veiligheid en Integratie», 1999 (G25), de «bijdrageregeling inburgering oudkomers», 1999 (G17), de «bijdrageregeling inburgering oudkomers 12 gemeenten», 2001, de «aanvullende bijdrageregeling inburgering oudkomers 54 gemeenten», 2001.

#### *Algemeen en specifiek arbeidsmarktbeleid*

- CWI's in de grote steden zullen een voorlichtingscampagne opstarten gericht op werkzoekenden uit etnische minderheidsgroepen. Deze campagne zal worden ondersteund door lokale bijeenkomsten voor werkzoekenden uit etnische minderheidsgroepen en zal worden uitgevoerd in samenwerking met zelforganisaties van etnische minderheidsgroepen.
- Het ministerie van SZW organiseert binnenkort een voorlichtingsbijeenkomst over ESF3 voor gemeenten en zal hierbij extra aandacht schenken aan vrouwen uit etnische minderheidsgroepen.
- De ministeries van SZW en BZK zullen convenantpartijen, bijvoorbeeld in het kader van het Raamconvenant Grote Ondernemingen, en belangrijke samenwerkingspartners informeren over het advies van de commissie AVEM en de acties die hieruit voortvloeien.

#### *Flankerend (arbeidsmarkt)beleid*

- De ministeries van VWS en SZW zullen rondom de invoering van de Wet Basisvoorziening Kinderopvang (WBK) een voorlichtingscampagne specifiek gericht op vrouwen uit etnische minderheidsgroepen laten opzetten.
- Het ministerie van SZW heeft het initiatief genomen om dit voorjaar een netwerkbijeenkomst te organiseren tussen gastouderorganisaties en zelforganisaties van etnische minderheidsgroepen. Doel van deze bijeenkomst is het informeren van de achterban van de zelforganisaties van etnische minderheidsgroepen over de mogelijkheden om als gastouder actief te worden alsmede het stimuleren van gastouderbureaus om ook vrouwen uit etnische minderheidsgroepen als belangrijke potentiële doelgroep te zien (zowel als cliënt en als gastouder).
- De ministeries van VWS en SZW zullen dit jaar nog onderzoeken in hoeverre het omgaan met culturele verschillen tussen kinderen en uiteenlopende wensen van ouders in de kinderopvang een plek kunnen krijgen in het landelijke toezichtsprotocol dat wordt ontwikkeld ten behoeve van de werkwijze van GGD's.
- De ministeries van SZW en BZK zullen contact opnemen met de zelforganisaties van etnische minderheden om te overleggen welke activiteiten het beste kunnen worden ingezet om de discussie tussen mannen en vrouwen over de taakverdeling binnen het gezin en over betaalde arbeid te stimuleren.
- In het kader van de ESF-EQUAL-regeling heeft het ministerie van SZW twee projectvoorstellen ingediend, gericht op een grotere inzet van mannen in zorgtaken thuis en op meer vrouwen in betaalde banen. De doelstelling richt zich op een groot deel van de Nederlandse samenleving, maar wordt daarbinnen toegespitst op apart te onderscheiden doelgroepen waaronder mannen en vrouwen uit etnische minderheidsgroepen.

#### *Integratiebeleid*

- De ministeries van BZK en SZW zullen, via de websites van de Taskforce Inburgering en Inburgernet en via Ruim Baan voor Minderheden, informatie verstrekken over de verschillende regelingen en financieringsmogelijkheden en de wijze waarop ze ten behoeve van duale trajecten in de inburgering kunnen worden ingezet.
- Het kabinet zal in de plannen die gemeenten maken in het kader van de oudkomersregelingen, sterk de nadruk laten leggen op de wijze waarop gemeenten zelforganisaties betrekken bij de voorlichting aan en de werving van oudkomers voor duale trajecten.

#### *Regie, monitoring en evaluatie*

De commissie AVEM beveelt aan om regie te voeren om blijvende aandacht te vestigen op de participatie van vrouwen uit etnische

minderheidsgroepen. Daarnaast vindt de commissie het van belang dat zowel op departementaal als gemeentelijk niveau verschillende initiatieven, projecten en trajecten ten behoeve van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen in kaart worden gebracht en worden gemonitord en geëvalueerd.

Het kabinet is het met de commissie AVEM eens dat het voeren van regie een belangrijke voorwaarde is voor de verbetering van de arbeids- en maatschappelijke participatie van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen. Daarbij is een belangrijke taak weggelegd voor gemeenten. Het kabinet wil de lokale overheden bij deze taak ondersteunen en zal daarbij gebruik maken van de bestaande ondersteuningsstructuren op het terrein van arbeidsmarktbeleid en inburgering.

- Het kabinet zal in de komende kabinetsperiode voor de regiefunctie een tijdelijke stuurgroep installeren met als functie het zorgdragen voor de actiepunten in dit kabinetsstandpunt en het monitoren ervan. De stuurgroep zal bestaan uit vertegenwoordigers van de ministeries van SZW, VWS, OCW en BZK en van de VNG, de grote steden, de CWI, werkgevers- en brancheorganisaties, koepel- en zelforganisaties van etnische minderheden (onder meer het Landelijk Overleg Minderheden (LOM), Overlegkader Vrouwen uit Minderheden (OVM)) en Projectbureau Dagindeling.
- Om gemeenten een handreiking te geven wil het kabinet de stuurgroep opdracht geven een leidraad te ontwikkelen met betrekking tot best practices van samenwerkingsverbanden en «multidisciplinaire» acties op lokaal niveau voor een hogere arbeidsmarktparticipatie en maatschappelijke participatie van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen. Deze handreiking, een bundeling van kennis, ervaring en ideeën, zal breed verspreid worden onder gemeenten.
- De commissie AVEM constateert terecht dat contacten tussen vrouwen uit etnische minderheidsgroepen stimulerend en inspirerend kunnen werken voor de vrouwen. Het kabinet beschouwt het bevorderen van groepsgesprekken tussen vrouwen uit etnische minderheidsgroepen als een waardevol voorstel. Het kabinet wil in een overleg met de VNG bezien in hoeverre en op welke wijze gemeenten gestimuleerd kunnen worden om groepsgesprekken en contacten tussen vrouwen uit etnische minderheidsgroepen te bevorderen. Zo zal het ministerie van VWS in overleg met de VNG en instellingen uit de landelijke infrastructuur, met name FORUM en NIZW, bevorderen dat methodische handreikingen worden opgesteld en dat best practices worden geïnventariseerd, om waar dat nodig is deze groepsgesprekken te faciliteren.
- Het kabinet zal stimuleren dat de expertise van bestaande kenniscentra, zoals het kenniscentrum GSB, kan worden ingezet om informatie ten behoeve van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen te verspreiden. Het kan hier bijvoorbeeld gaan om informatie over best practices op het terrein van succesvolle projecten voor vrouwelijke ondernemers.

### **3. Reactie per thema**

In deze paragraaf wordt een reactie gegeven op de verschillende aanbevelingen van de commissie AVEM die zijn geclusterd per thema. Achtereenvolgens komen de volgende thema's aan de orde: inburgeringsprogramma; benutten van capaciteiten; kinderopvang; arbeidsdeelname; bereiken van vrouwen uit de doelgroep; armoedeval; en regie, monitoring en evaluatie.

#### *3.1 Dualiteit op maat in inburgeringsprogramma's*

Het kabinet is verheugd te constateren dat de commissie AVEM in haar aanbevelingen zwaar inzet op duale trajecten voor inburgeraars. De

commissie onderstreept hiermee het belang van de reeds door het kabinet ingeslagen weg van duale trajecten binnen de inburgering, zowel voor nieuwkomers als voor oudkomers. Een belangrijk verschil tussen beide groepen is dat nieuwkomers, op grond van de Wet Inburgering Nieuwkomers, een wettelijke verplichting hebben tot het (indien nodig) volgen van een inburgeringsprogramma. Oudkomers hebben deze verplichting niet.

Er zijn de afgelopen jaren verschillende initiatieven in gang gezet.

*Pilots duale trajecten Taskforce Inburgering (oudkomers en nieuwkomers)*

De Taskforce Inburgering (TI), die in 2000 door het kabinet is ingesteld, is in 2001 gestart met het opzetten en begeleiden van pilots duale trajecten op het terrein van inburgering, waarbij de combinatie van taal en werk en van taal en een beroepsopleiding centraal stonden. Deze pilots stonden open voor zowel oudkomers als nieuwkomers. De pilots waarin taal en een beroepsopleiding werden gecombineerd zijn gestart op 20 Regionale Opleidingen Centra (ROC's) en worden inmiddels, vanwege het succes in 2001, in 2002 binnen alle ROC's geïmplementeerd.

De pilots waarin inburgering en werk werden gecombineerd hebben het inzicht opgeleverd dat het organiseren van deze vorm van duale trajecten niet eenvoudig is. Ze vergen een nauwe samenwerking tussen de betrokken partijen (bijv. de gemeente, de werkgever, de inburgeraar, de scholingsinstelling, de bemiddelende instantie). Er blijkt overredingskracht nodig om werkgevers te overtuigen van het feit dat de in dienst genomen inburgeraar naast het werk lessen Nederlands moet volgen en dus niet fulltime op de werkplek aanwezig kan zijn. Dit komt werkgevers niet altijd goed uit. Ook weten werkgevers vaak niet dat er een tegemoetkoming in de scholingskosten mogelijk is via de scholingsaftrek. Dit is een fiscale maatregel voor werkgevers, als tegemoetkoming in de scholingskosten van werkenden. Een ander probleem dat bleek uit de pilots was, dat de Bureaus Nieuwkomers niet altijd overtuigd waren van het feit dat een inburgeraar kon deelnemen aan een duaal traject vanwege een onvoldoende taalniveau. Dit is een hardnekkig misverstand, want duale trajecten zijn in veel gevallen juist uitermate geschikt om mensen met een laag taalniveau op een hoger niveau te brengen. Het bleek in die gevallen echter lastig om toestemming van de gemeente te krijgen om kandidaten in duale trajecten in te laten stromen. Ook bij de inburgeraars zelf kunnen factoren spelen die het deelnemen aan een duaal traject lastig maken. Veel inburgeraars hebben flinke investeringen gedaan om naar Nederland te kunnen komen. Hun eerste doel is om te gaan werken, het liefst fulltime, om zo snel mogelijk geld te kunnen verdienen. Het vereist dus overredingskracht om deze mensen daarnaast een taalprogramma te laten volgen, ook al zijn ze dit verplicht. Juist een duaal traject biedt de mogelijkheid om werk en taallessen te combineren.

*Ontwikkeltraject duale trajecten Taskforce Inburgering (nieuwkomers en oudkomers)*

De TI heeft in 2001 tien thema's benoemd op het terrein van inburgering voor oudkomers en nieuwkomers die verbeteringen behoeven. Eén van deze ontwikkeltrajecten is «duale trajecten», waarin aandacht wordt besteed aan vier vormen van duale trajecten: NT2 (Nederlands als Tweede Taal) en werk, NT2 en een beroepsopleiding, NT2 en sociale activering en NT2 en opvoedingsondersteuning. De TI voert dit ontwikkeltraject uit met de verschillende inburgeringspartners in elf gemeenten. Enerzijds wordt er voortgeborduurd op de pilots duale trajecten die hierboven beschreven zijn (NT2 en werk, NT2 en een beroepsopleiding), anderzijds worden de twee vormen uitgeprobeerd die beoogd worden met de eerder genoemde oudkomersregelingen. Door middel van de pilots wil de TI beproeven op

welke wijze en met welke financiering duale trajecten het beste opgezet kunnen worden.

De ervaringen van alle door de TI uitgevoerde pilots worden opgenomen in een digitale werkwijzer duale trajecten, die medio 2002 beschikbaar zal zijn. In deze digitale werkwijzer zal uiteen worden gezet hoe het beste vorm gegeven kan worden aan de verschillende duale trajecten en op welke wijze deze trajecten gefinancierd kunnen worden. Op die wijze hoopt het kabinet het aanbod van duale trajecten aan oudkomers en nieuwkomers te kunnen verbreden en zal op die wijze tegemoet gekomen worden aan de wens van de commissie AVEM om taalvaardigheid en maatschappelijke participatie ook voor nieuwkomers parallel te laten lopen. De ministeries van SZW, BZK, VWS en OCW zijn bij het ontwikkeltraject betrokken.

Daarnaast zullen gemeenten op korte termijn schriftelijk geïnformeerd worden over de relatie tussen het inburgerings- en reïntegratiebeleid. Als uitgangspunt geldt dat iedere nieuwkomer het inburgeringsprogramma moet afronden. Gemeenten worden daarbij nadrukkelijk gewezen op het belang van het inzetten van arbeidstoeleidendende activiteiten ten tijde van de inburgering, met name in de vorm van duale trajecten. Ook voor oudkomers geldt dat waar nodig de toeleiding naar de arbeidsmarkt zoveel mogelijk gebeurt in de vorm van een duaal traject.

#### *Rol van de CWI*

De CWI behoudt een nadrukkelijke rol in de inburgering. Deze inzet past in het streven om meer maatwerk, waaronder een tijdige start met arbeidstoeleidendende activiteiten, tijdens het inburgeringsprogramma mogelijk te maken. Hiertoe zal onder meer een uitgebreide intake moeten worden gerealiseerd, waarin de wensen en mogelijkheden van de inburgeraar ten aanzien van arbeidstoeleiding, (bij)scholing en een duaal traject in een vroegtijdig stadium tijdens het inburgeringsprogramma inzichtelijk worden gemaakt in combinatie met de vacatures en plaatsingsmogelijkheden. Daarbij past ook de inzet van instrumenten als erkenning van Elders Verworven Competenties (EVC) en Internationale Diploma-waardering (IDW), waar in paragraaf 3.2 nader op wordt ingegaan.

Het kabinet noemt graag een aantal andere initiatieven op het terrein van duale trajecten.

#### *Duale trajecten in de zorg*

De sectoren verpleging en verzorging (waaronder thuiszorg en ouderenzorg) zijn bijzonder geschikt voor inspanningen gericht op het toeleiden van vrouwelijke inburgeraars naar de arbeidsmarkt middels duale trajecten. De sectoren zijn zeer fijnmazig present in de lokale samenleving, zodat van een goede planning van woon-werkverkeer nauwelijks sprake hoeft te zijn. Voorts kennen de sectoren veel vacatures.

De landelijke werkgeversorganisatie Arcarees heeft, samen met werknemersorganisaties en de Sectorfondsen Zorg en Welzijn, het initiatief genomen om het project «Inburgering Verpleegen Verzorgingshuizen (V&V)» te starten. Hiervoor heeft zij de uitvoeringsorganisatie Sovov de opdracht gegeven om dit project, samen met de TI, ten uitvoer te brengen. Er wordt de komende maanden getracht om in vier zorgregio's duale trajecten op te zetten. Het gaat hierbij om instroom in zowel zorg- als niet-zorgfuncties. Het doel is om per regio circa 15 nieuw- en/of oudkomers in te laten stromen.

#### *Convenanten G4 en G26*

De Minister van SZW sluit in het kader van de «Gezamenlijke agenda van de toekomst» convenanten af met de G4 en G26. In deze convenanten worden onder meer afspraken met de steden gemaakt over de uitvoering

van duale trajecten voor werkloze oudkomers. Inmiddels hebben al diverse steden die behoren tot de G4 en G26 getekend: Utrecht, Den Haag, Leiden, Zwolle, Groningen, Tilburg, Dordrecht, Nijmegen, Deventer, Eindhoven, Arnhem en Schiedam. Op korte termijn worden individuele bestuurlijke afspraken gemaakt met diverse andere gemeenten uit de G26.

#### *Begeleiding (oudkomers en nieuwkomers)*

Naast de hoofdaanbeveling over duale trajecten heeft de commissie een aantal subaanbevelingen gedaan. Zo pleit de commissie voor één-op-één begeleiding van de deelnemers aan een duaal traject. Uit de pilots duale trajecten van de TI is gebleken dat een goede begeleiding van de deelnemers aan een duaal traject van groot belang is. Voor het onderdeel «taal» van het traject is dit over het algemeen wel geregeld (cursistenbegeleiders of mentoren bij de scholingsinstelling), maar de commissie geeft terecht aan dat ook de begeleiding op de werkvloer essentieel is. De werkgever zal hierin moeten investeren, ofwel door het instellen van een mentor, ofwel door het beschikbaar stellen van financiële middelen voor het volgen van (vak)scholing. In paragraaf 3.4 zal hier verder op in worden gegaan.

#### *Voorlichting aan oudkomers*

Niet alleen informatie aan werkgevers en gemeenten is van groot belang maar ook aan de inburgeraars zelf. De commissie stelt terecht dat (ook) de voorlichting aan oudkomers over de mogelijkheden van duale trajecten van groot belang is en doet de aanbeveling hiervoor kenniscentra te richten. Het kabinet acht het verstrekken van informatie aan oudkomers een gemeentelijke verantwoordelijkheid maar heeft van de zijde van diverse gemeenten het signaal gekregen dat het benaderen van de doelgroep lastig is, omdat niet altijd duidelijk is waar oudkomers gezocht moeten worden. De TI ontwikkelt daarom in haar ontwikkeltraject «Vraag en Aanbod, Uitval- en Sanctiebeleid» een vraaganalyse-instrument, waarmee gemeenten de omvang en samenstelling van de doelgroep oudkomers kan bepalen. De rol van zelforganisaties bij het informeren en werven van oudkomers blijft naar de mening van het kabinet sterk onderbelicht.

- Daarom zal het kabinet in de plannen die gemeenten maken in het kader van de oudkomersregelingen, sterk de nadruk laten leggen op de wijze waarop gemeenten zelforganisaties betrekken bij de voorlichting aan en de werving van oudkomers voor duale trajecten. Bovendien is het van belang dat gemeenten op de hoogte zijn van de vraag uit de doelgroep. Om gemeenten hierin te ondersteunen is onderzoek verricht naar de wijze waarop de cursusbehoeften kunnen worden geïnventariseerd.<sup>1</sup>

#### *Stimulansen en sancties*

In reactie op de aanbevelingen rondom de bonus, de borg en de deelnameplicht van oudkomers kan het kabinet het volgende melden. De «aanvullende bijdrageregeling G54» verplicht gemeenten om met de oudkomer, zodra deze het aanbod van de gemeente geaccepteerd heeft, een overeenkomst af te sluiten waarin afspraken rondom het inburgeringsprogramma worden vastgelegd. In deze overeenkomst dient de gemeente ook aan te geven welke sanctie er zal worden opgelegd bij het niet nakomen van de afspraak en welke bonus eventueel gegeven wordt bij het succesvol afronden van het afgesproken programma. Voor het instellen van een borg is vooralsnog op rijksniveau niet gekozen, omdat eerst bezien zal worden welk effect bereikt zal worden met het instellen van de hiervoor genoemde overeenkomst, de sanctie en de bonus. Wel werken sommige gemeenten met een systeem waarin aan de inburgeraar een borg wordt gevraagd voor het te volgen traject. Door middel van een monitor oudkomers wordt de uitvoering van de diverse

<sup>1</sup> Y. Emmelot, E. van Schooten, Y. Timman & S. Verhallen m.m.v. J. Bruins & R. Ramcharan, Vraaggestuurd NT2-onderwijs voor oudkomers, Amsterdam, 2001. Dit rapport is onder andere te verkrijgen bij het ITTA, Forum en de Taskforce Inburgering.

oudkomersregelingen gevolgd. Daaruit zal blijken of de in de aanvullende regeling geïntroduceerde overeenkomst, sanctie en bonus gehandhaafd moeten worden.

#### *Maatwerk*

Ten aanzien van de aanbevelingen rondom maatwerk in inburgeringsprogramma's en het voorkomen van uitval is van belang te melden dat de TI twee ontwikkeltrajecten wijdt aan deze thema's. Op basis van de ervaringen in deze trajecten zal de TI in het najaar aanbevelingen aan het kabinet doen hoe maatwerk gerealiseerd kan worden en uitval voorkomen kan worden.

Naast de uitkomsten uit de evaluatie van de WIN en de monitor oudkomers verwacht het kabinet binnenkort de uitkomsten van een Interdepartementaal Beleidsonderzoek Inburgering. Op basis van de uitkomsten van deze drie instrumenten zal het kabinet zich beraden op de toekomst van de inburgering.

#### *3.2 Benutten van capaciteiten van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen*

Uit het advies van de commissie AVEM blijkt dat vrouwen uit etnische minderheidsgroepen problemen ervaren met de erkenning en waardering van de door hen in eigen land behaalde diploma's. Hierdoor vindt er geen goede aansluiting plaats op onderwijs en op de arbeidsmarkt. Een andere belemmering is dat werkervaring opgedaan in het land van herkomst, ervaring met vrijwilligerswerk en andere kennis dikwijls niet erkend worden. In het inburgeringsonderzoek bijvoorbeeld wordt onvoldoende rekening gehouden met de in het eigen land behaalde diploma's en opleiding en met de elders opgedane ervaring en kwalificaties.

Het kabinet onderschrijft de door de commissie AVEM beschreven problematiek. Een groep etnische minderheden die door deze problematiek belemmerd wordt op hun weg naar de arbeidsmarkt, is de groep hoogopgeleide vluchtelingen. Ter verbetering van de positie van hoogopgeleide vluchtelingen heeft het kabinet op 9 april 2002 het Plan van aanpak hoogopgeleide vluchtelingen naar de Kamer gestuurd. In dit plan van aanpak wordt speciale aandacht geschonken aan Internationale Diplomawaardering (IDW) en de erkenning van Elders Verworven Competenties (EVC). De in het plan aangekondigde maatregelen stimuleren de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen.

#### *Internationale Diplomawaardering*

Eén van de maatregelen heeft betrekking op IDW tijdens het inburgeringsonderzoek. IDW is een instrument dat kan worden ingezet om het niveau van buiten Nederland behaalde diploma's vast te stellen. Met het advies over het niveau kan een inschatting worden gemaakt van wat passend werk is en/of er aanvullende scholingsbehoeften zijn. Per 1 januari 2003 zal IDW, indien voor een nieuwkomer noodzakelijk, een structurele plaats innemen tijdens het inburgeringsonderzoek in het kader van de WIN. Met de Centrale Organisatie Werk en Inkomen en de expertisecentra diplomawaardering worden afspraken gemaakt om de IDW-aanvraag voor werkzoekenden tijdens het inburgeringsonderzoek via de CWI te laten plaatsvinden.

#### *Erkenning van elders verworven competenties*

Naast diplomawaardering is ook EVC een belangrijk instrument om inzicht te verkrijgen in de mogelijkheden tot participatie in de Nederlandse maatschappij. Een EVC-procedure is een middel om opgedane kennis en ervaring zichtbaar te maken en te vertalen in competenties.

Op dit moment is de structuur rond EVC volop in ontwikkeling. Zoals de commissie AVEM opmerkt, hebben de ministeries van EZ, OCW en SZW begin 2001 gezamenlijk een Kenniscentrum EVC opgericht, voornamelijk voor een periode van vier jaar. Het Kenniscentrum EVC houdt zich bezig met het verzamelen en verspreiden van EVC-ervaringen in binnen- en buitenland, het opbouwen van netwerken en het ontwikkelen van meer gestandaardiseerde EVC-procedures. De huidige EVC-procedures zijn overigens niet specifiek gericht op de doelgroep vrouwen uit etnische minderheidsgroepen. Er is dan ook geen standaardverwijzing mogelijk naar EVC-procedures. Wel wordt bij het CWI waar mogelijk aandacht geschonken aan de erkenning van elders verworven competenties. Over het meer structureel inbouwen van EVC wordt overleg gevoerd met het Kenniscentrum EVC en de Centrale Organisatie Werk en Inkomen. Het Kenniscentrum EVC onderzoekt daarnaast de mogelijkheden om te komen tot een transnationaal kenniscentrum EVC voor niet-traditionele doelgroepen. Daarbij gaat het onder meer om werkzoekenden, etnische minderheden, herintredende vrouwen en arbeidsgehandicapten. Het doel is om EVC-methoden te ontwikkelen die specifiek op deze groepen zijn afgestemd.

Daarnaast is via pilots in diverse branches ervaring opgedaan met het ontwikkelen en inzetten van instrumenten gericht op EVC<sup>1</sup>.

### *3.3 Kinderopvang toegankelijker maken voor de doelgroep*

De commissie AVEM constateert dat vrouwen uit etnische minderheidsgroepen tegen verschillende problemen aanlopen op het gebied van kinderopvang. Veel vrouwen vinden de kosten van kinderopvang te hoog en zijn niet op de hoogte van mogelijke werkgeversbijdragen. De wachtlijstproblematiek en de geringe flexibiliteit van kinderopvang-instellingen worden ook als belemmering gezien. Deze problemen komen ook naar voren uit het onderzoek van B&A groep (2001)<sup>2</sup>. De aanbevelingen van de commissie AVEM op het terrein van kinderopvang sluiten aan bij de wens van het kabinet om belemmeringen vanwege kinderopvang zoveel mogelijk op te heffen.

#### *Stimuleren gastouderopvang*

De commissie AVEM stelt voor om de flexibiliteit, toegankelijkheid en capaciteit van de kinderopvang te vergroten door het verder stimuleren van gastouderopvang onder vrouwen uit etnische minderheidsgroepen. Bijkomend voordeel van deze aanbeveling is dat vrouwen uit etnische minderheidsgroepen op deze wijze, ook mogelijk als zelfstandig ondernemer binnen een franchise-constructie, in de sector kinderopvang kunnen participeren op de arbeidsmarkt.

Er zijn reeds veel activiteiten in de kinderopvang in gang gezet, waarvan een aantal ook specifiek op vrouwen uit etnische minderheidsgroepen gericht zijn. Voorbeelden hiervan zijn de succesvolle RIKO-projecten voor de instroom van leidsters uit etnische minderheidsgroepen die binnenkort tot 10 regio's worden uitgebreid. Het ministerie van SZW subsidieert instroomprojecten voor herintreedsters in de kinderopvang. Vrouwen uit etnische minderheidsgroepen kunnen daaraan deelnemen.

Het kabinet staat positief ten opzichte van de aanbeveling om gastouderopvang onder vrouwen uit etnische minderheidsgroepen te bevorderen.

- Daarom heeft het ministerie van SZW het initiatief genomen om dit voorjaar een netwerkbijeenkomst te organiseren tussen gastouderorganisaties en zelforganisaties van etnische minderheidsgroepen. Doel van deze bijeenkomst is het informeren van de achterban van de zelforganisaties over de mogelijkheden om als gastouder actief te worden alsmede het stimuleren van gastouderbureaus om ook

<sup>1</sup> Diplomawaardering en EVC, Kenniscentrum EVC, Utrecht, februari 2002.

<sup>2</sup> L. Sipkes, J. Burgert, C. Kolar en H. van Toorn, (Potentiële) herintreedsters onder de loep genomen, B&A-groep, Den Haag, 2001.



vrouwen uit etnische minderheidsgroepen als belangrijke potentiële doelgroep te zien (zowel als cliënt en als gastouder).

Het kabinet is van mening dat formele kwaliteitseisen voorop moeten blijven staan in de kinderopvang, ook bij gastouderopvang.

Bij de gastouderopvang zijn interessante ervaringen opgedaan met vrouwen uit etnische minderheidsgroepen in een experiment met een franchise-constructie dat gesubsidieerd wordt in het kader van de experimenten dagindeling. Franchising is aantrekkelijk voor (startende) zelfstandigen, omdat de franchisegever de overhead verzorgt: formule, kwaliteitskeurmerk, acquisitie, opleiding, begeleiding, administratie, inkoop. Hierdoor kan de franchise-nemer zich op de klant richten en daarmee een redelijk inkomen verwerven. De lopende experimenten dagindeling op dit terrein dragen bij aan flexibilisering, maatwerk en uitbreiding van de kinderopvang.

In het kader van de subsidieregeling Europees Sociaal Fonds Doelstelling 3 (maatregelen dagindeling) zal gezien worden of nieuwe experimenten dagindeling kunnen worden gestart. Deze nieuwe experimenten dagindeling zullen zich in dat geval richten op taakcombineerders uit etnische minderheidsgroepen.

#### *Omgaan met diversiteit als kwaliteitscriterium*

Ouders uit etnische minderheidsgroepen verwachten dat er op professionele wijze omgegaan wordt met interculturele verschillen tussen kinderen en uiteenlopende wensen van ouders, zo blijkt ook uit het onderzoek van het NEI en K.ac. Productions (2002).<sup>1</sup> Dit vergt het nodige van de communicatievaardigheden van de betrokkenen.

- De ministeries van VWS en SZW zullen dit jaar nog bezien in hoeverre interculturele verschillen in de kinderopvang een plek kunnen krijgen in het landelijke toezichtsprotocol dat wordt ontwikkeld ten behoeve van de werkwijze van GGD's.

#### *Toekenning persoonsgebonden onkostenvergoeding*

De Wet basisvoorziening kinderopvang (WBK), die naar verwachting op 1 januari 2004 ingaat, maakt het mogelijk dat ouders die arbeid (of een reïntegratietraject) en zorg combineren een inkomensafhankelijke overheidsbijdrage krijgen voor de kosten van formele kinderopvang. Indien er in de groep etnische minderheden veel van structurele, informele opvang gebruik wordt gemaakt, kan men de komst van de WBK aangrijpen om deze opvang te formaliseren, via gastouderopvang, zodat de ouders een overheidsbijdrage kunnen krijgen. De gastouder zou dan bereid moeten zijn via een gastouderbureau te gaan werken. Zodoende kan de overheid zicht houden op de kwaliteit van de opvang. Ook onder de huidige regelgeving kunnen informeel werkende gastouders uit etnische minderheidsgroepen hun positie formaliseren. Bij de eerdergenoemde netwerkbijeenkomst zal dit onderwerp expliciet aan de orde worden gesteld.

#### *Kinderopvang voor inburgeraars*

Een belangrijke oorzaak van verzuim en uitval van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen bij inburgering blijkt het tekort aan kinderopvangplaatsen te zijn. De Taskforce Inburgering (TI) constateert dat het beperkte aantal benodigde kinderopvanguren en de regelmatig wisselende lesroosters van inburgeraars ertoe leiden dat de kinderopvang voor inburgeraars niet eenvoudig is in te passen in het reguliere kinderopvangsysteem. In een ontwikkeltraject gaat de TI na op welke manieren er geschikte kinderopvang voor inburgeraars kan worden ontwikkeld. Dit traject zal inzicht geven in de wijze waarop gemeenten de kinderopvangbehoefte van inburgeraars vaststellen. Er wordt gewerkt aan een sterkte/zwakteanalyse van twee hoofdvormen van kinderopvang (regulier of ROC), een beschrijving van good practices en een model voor kleinere, samenwerkende

---

<sup>1</sup> M. C. Versantvoort, C. I. de Bruin, C. de la Rambelje, M. Arents en J. Kehla, Allochtone vrouwen en kinderopvang, NEI i.s.m. K.ac. Productions, Rotterdam, 2002.

gemeenten over de wijze waarop kinderopvang voor inburgeraars georganiseerd kan worden.<sup>1</sup>

Daarnaast hebben sommige inburgeraars problemen met de kosten van kinderopvang. Nieuwkomers zullen onder de WBK vallen en hebben (vanaf de inwerkingtreding van de WBK in 2004) recht op aanvullende financiering van kinderopvang. De commissie AVEM pleit ervoor om oudkomers die een taal cursus volgen en kinderopvang nodig hebben ook onder de WBK te laten vallen.

In de WBK worden oudkomers niet als aparte doelgroep benoemd vanwege het ontbreken van een plicht tot het volgen van een inburgeringsprogramma. Herintredende vrouwen en sociaal-medisch geïndiceerde ouders en kinderen zullen onder de WBK vallen en hebben hiermee recht op aanvullende financiering van kinderopvang. Indien (kinderen van) oudkomers onder de doelgroep sociaal-medisch geïndiceerden vallen, komen ze in aanmerking voor kinderopvang op grond van de WBK. Een sociaal-medische indicatie wordt gegeven aan ouders die chronisch ziek zijn of gehandicapt. Voorts kan het consultatiebureau, op grond van de regeling «vroegsignalering achterstandsgroepen jeugdgezondheidszorg»<sup>2</sup>, jonge kinderen met een taalontwikkelingsachterstand of verhoogd risico daarop verwijzen naar voorschoolse voorzieningen en intensieve educatieve programma's, alsmede begeleiding van de ouders in dat kader. Voor een effectieve signalering, doorverwijzing en motivering en begeleiding van ouders en kinderen is een sluitend netwerk van in ieder geval consultatiebureau's, GGD'en, peuterspeelzalen en basisscholen vereist.

Overigens biedt de «Bijdrageregeling inburgering oudkomers» van het ministerie van BZK de mogelijkheid aan gemeenten om, als er duale trajecten worden aangeboden, ook kinderopvang aan de inburgeraar te bieden. Daarnaast valt, in het geval dat een taal cursus onderdeel uitmaakt van een reïntegratietraject, de eventueel benodigde kinderopvang onder de WBK en is aanvullende financiering mogelijk.

#### *Bevorderen brede scholen en inzet VVE-middelen*

Het bevorderen van brede scholen zoals de commissie AVEM dat voorstelt, is beleid dat de ministeries van VWS en OCW reeds in uitvoering hebben genomen. In november 2001 is de Kamer over de voortgang bericht.

Voor- en vroegschoolse educatie (VVE) is een «plusprogramma» voor peuterspeelzalen, kinderopvangcentra en de eerste twee jaren van de basisschool. Vanaf 1 augustus a.s. zal het VVE-budget onderdeel uitmaken van het budget voor het gemeentelijke onderwijsachterstandsbeleid (GOA). Met dit budget wordt beoogd kinderen beter toegerust hun entree in het basisonderwijs te laten maken. Gemeenten dienen lokale GOA-plannen op te stellen volgens een landelijk beleidskader GOA 2002–2006. In dit beleidskader staat als doelstelling genoemd een deelname van ten minste 50% van de twee- tot zesjarigen in 2006. Tevens wordt in dit beleidskader benadrukt dat bij de implementatie van VVE sprake dient te zijn van bestuurlijke en inhoudelijke afstemming tussen voorschoolse voorzieningen, basisscholen en de volwasseneneducatie. Doel is de GOA-middelen en de middelen uit de «Bijdrageregeling inburgering oudkomers» te benutten om te komen tot afgestemd (inter)lokaal beleid. Hierbij is van belang dat ook specifiek naar kinderen uit etnische minderheidsgroepen in voorschoolse voorzieningen wordt gekeken. Uit onderzoek komt de wens en de verwachting van ouders uit etnische minderheidsgroepen naar voren dat onderwijsachterstanden zoveel mogelijk voor de basisschool worden aangepakt, waarbij de periode dat kinderen opgevangen worden in voorschoolse voorzieningen benut zou moeten worden. Deze ouders lijken daarbij geen onderscheid te maken tussen peuterspeelzalen en kinderdagverblijven.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Inburgering, nieuwsbrief van de Taskforce Inburgering, nr. 4, april 2002.

<sup>2</sup> Staatscourant 30 maart 2001, nr. 64/pag. 24.

<sup>3</sup> M. C. Versantvoort, C. I. de Bruin, C. de la Rambelje, M. Arents en J. Kehla, Allochtone vrouwen en kinderopvang, NEI i.s.m. K.ac. Productions, Rotterdam, 2002.

#### *Toename voorlichting*

- De ministeries van VWS en SZW zullen het initiatief nemen om een gerichte voorlichtingscampagne voor vrouwen uit etnische minderheidsgroepen op te zetten rondom de invoering van de WBK. Daarbij zullen de ervaringen met de oudercampagne VVE die door Forum wordt gecoördineerd, betrokken worden en zo mogelijk zal bij deze campagne aansluiting worden gezocht.

#### *3.4 Arbeidsdeelname van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen*

##### *Deskundigheidsbevordering van intermediaire organisaties*

De meeste aanbevelingen van de commissie AVEM zijn (zowel direct als indirect) gericht op het verbeteren van de toeleiding van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen naar arbeid. Daarbij is ook een belangrijke rol weggelegd voor intermediaire organisaties en werkgevers. Zo beveelt de commissie aan om consultants van CWI's, uitzendbureaus en reïntegratiebedrijven via een intensivering van scholing, training en voorlichting meer inzicht te geven in de belemmeringen en kansen van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen op de arbeidsmarkt.

Het kabinet onderschrijft deze aanbeveling en kan melden dat er reeds verschillende activiteiten op dit gebied zijn ontplooid (of nog worden ontplooid). Het gaat hier niet specifiek om voorlichting en informatie over vrouwen uit etnische minderheidsgroepen aan consultants van intermediaire organisaties maar meer om voorlichting en informatie over etnische minderheden in het algemeen, waarvan de vrouwen natuurlijk onderdeel uitmaken.

Zo is ter bevordering van de deskundigheid van adviseurs bij de CWI's een landelijk opleidingsplan ontwikkeld waarin een module «werken met minderheden» wordt opgenomen. In het kader van het MKB-convenant is aanvullende dienstverlening ontwikkeld gericht op etnische minderheden. In het uitvoeringsconvenant inzake de arbeidsparticipatie van herintredende vrouwen worden afspraken gemaakt met de CWI en werkgevers over de inzet van de instrumenten uit de basisdienstverlening voor herintredende vrouwen (waaronder veel vrouwen uit etnische minderheidsgroepen). Ook worden afspraken gemaakt over de wijze waarop de in het kader van het MKB-convenant ontwikkelde methodiek van intensieve begeleiding en dienstverlening kan worden ingezet voor herintredende vrouwen en de voorlichting aan consultants.

##### *Intercultureel personeelsbeleid*

De commissie wijst op het belang van een branche- of bedrijfsgerichte aanpak om standaarden voor intercultureel personeelsbeleid en intercultureel management te ontwikkelen. Het kabinet ondersteunt dit en wijst op de uitvoering van de Wet SAMEN, waarmee werkgevers gestimuleerd en ondersteund worden de interculturalisatie van hun bedrijven vorm te geven en op de inzet van een vijftigtal BAM-ers (Bedrijfsadviseurs Minderheden) bij de Centrale Organisatie Werk en Inkomen. Daarnaast zijn er nog een tweetal succesvolle initiatieven. Zo stimuleert het ministerie van SZW sinds eind 1999 via het project Krachtig Ondernemen met Minderheden (•KOM) branche-organisaties bij het voeren van intercultureel personeelsbeleid. Daarbij gaat het zowel om het bevorderen van de instroom, alsmede het behoud en de doorstroom van etnische minderheden in branches. Een optimale samenwerking tussen werkgevers, werknemers en intermediairs is een factor die het succes van intercultureel personeelsbeleid mede bepaalt en is een belangrijke focus van het •KOM project. Per deelnemende branche is een werkboek met instrumenten ontwikkeld ter bevordering van intercultureel personeelsbeleid. Daarnaast wordt intercultureel personeelsbeleid bevorderd via het Raamconvenant Grote Ondernemingen dat de ministers van SZW en GSI met 110 grote bedrijven hebben gesloten. Tot deze bedrijven behoren een aantal intermediaire

organisaties, zoals de Centrale Organisatie Werk en Inkomen, Randstad Groep, Start Holding, Tempo Team, Tence uitzendbureau en Kliq. Start Holding heeft bijvoorbeeld in zijn uitvoeringsconvenant opgenomen, dat er een plan van aanpak voor intercultureel personeelsbeleid wordt ontwikkeld en dat binnen een jaar alle relevante managers en medewerkers Personeel en Arbeid een opleiding op het gebied van intercultureel personeelsmanagement volgen.

- De ministeries van SZW en BZK zullen deze convenantpartijen informeren over het advies van de commissie AVEM en de acties die hieruit voortvloeien.

#### *Integraal case-management*

De commissie AVEM stelt dat vrouwen uit etnische minderheidsgroepen niet geconfronteerd moeten worden met verschillende case-managers bij verschillende instanties in het inburgerings- en arbeidsmarkttoeleidings-traject. Het liefst zou de commissie zien dat gedurende het gehele traject elke vrouw één en dezelfde case-manager heeft.

Het kabinet merkt hierover op dat binnen SUWI gekozen is voor een opzet waarbij elke organisatie haar eigen case-manager heeft. Wel onderkent het kabinet dat er sprake dient te zijn van een goede «overdracht» tussen organisaties.

Met de VNG zijn bestuurlijke afspraken gemaakt over de invoering van case-management bij gemeenten. De case-manager is in beginsel voor gemeentelijke klanten zowel aanspreekpunt voor de klant als regisseur van het gehele traject, waarbij zowel werk-, reïntegratie als inkomensaspecten, waaronder schuldhulpverlening, in onderlinge samenhang worden bezien; gemeenten hebben echter enige vrijheid bij de invulling van het concept case-management. Alle gemeenten worden extra financieel ondersteund om case-management goed vorm te geven, onder de voorwaarde dat de gemeenten bereid zijn een resultaatverplichting aan te gaan. In de convenanten met de G4 en de G26 wordt een forse investering in case-management gepleegd om hieraan tegemoet te komen. Alle andere gemeenten dan de G4 en de G26 kunnen hiervoor subsidie aanvragen.

Zoals al eerder is aangegeven worden op het terrein van inburgering ook activiteiten ontplooid met betrekking tot meer maatwerk, integraal case-management en een betere aansluiting op de arbeidsmarkt, onderwijs of sociale activering.

- Door de Taskforce Inburgering worden verschillende vormen van case-management en de daarbij behorende organisatievormen ontwikkeld die de gemeenten kunnen hanteren bij het vormgeven van case-management. Gemeenten worden tevens ondersteund in het vormgeven van case-management door begeleiding en scholing van het personeel die deze omslag in werken moeten maken. In de reactie op het IBO Inburgering en de evaluatie van de WIN zal hier verder op worden ingegaan.

#### *Incentives voor werkgevers*

De commissie beveelt ook aan om incentives te creëren voor werkgevers om vrouwen uit etnische minderheidsgroepen in dienst te nemen of stage te laten lopen, zowel in het kader van een duaal traject als in het kader van een reguliere baan. Daarnaast adviseert zij om tevens incentives voor werkgevers te creëren om het behoud en de doorstroom van deze groep vrouwen te bevorderen.

Het kabinet is van mening dat de werkgever, als belangrijke partner in het proces van duale trajecten, een eigen verantwoordelijkheid heeft en dat daarom van de werkgever ook een serieuze (financiële) inzet gevraagd mag worden. Sectoren beschikken over O&O-fondsen, waarin middelen worden gereserveerd voor scholing van werknemers. Daarnaast kunnen

werkgevers gebruik maken van een fiscale scholingsaftrek voor werkenden en zodoende een tegemoetkoming in de scholingskosten realiseren. Binnen deze regeling bestaat een extra aftrekmogelijkheid voor scholing van ouderen, werknemers in het MKB en mensen zonder startkwalificatie. Per 1 januari 2002 is een nieuwe fiscale faciliteit ingevoerd voor werkgevers die voormalig werkloze werknemers scholen tot startkwalificatieniveau (= MBO-2 niveau). Het gaat hierbij om de (indirecte) kosten die de werkgever maakt naast de scholingskosten, zoals kosten voortvloeiende uit extra begeleiding en aangepaste productie- en personeelsplanning. Via de afdrachtvermindering onderwijs krijgt de werkgever een tegemoetkoming in de kosten voor werknemers die een opleiding volgen in het kader van de beroepsbegeleidende (= duale) leerweg.

In het kader van de subsidieregeling Europees Sociaal Fonds Doelstelling 3 (ESF3) is er € 1,75 miljard beschikbaar over de periode 2000–2006. Hieruit kunnen projecten gefinancierd worden met betrekking tot de reïntegratie van kortdurend en langdurend werklozen, de scholing van werkenden, projecten dagindeling en projecten met betrekking tot voortijdig schoolverlaten van het beroeps- of praktijkonderwijs. Dit biedt mogelijkheden om projecten voor vrouwen uit etnische minderheidsgroepen te financieren.

Werkgevers (en ook gemeenten) zijn echter niet altijd op de hoogte van de mogelijkheden die de verschillende maatregelen van het Rijk bieden.

- De ministeries van BZK en SZW zullen daarom via de websites van de Taskforce Inburgering en Inburgering en via Ruim Baan voor Minderheden, een onderdeel van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, informatie verstrekken over de verschillende regelingen en financieringsmogelijkheden en de wijze waarop ze ten behoeve van duale trajecten in de inburgering kunnen worden ingezet. Bij de voorlichtingsbijeenkomst over ESF3 voor gemeenten zal extra aandacht worden geschonken aan vrouwen uit etnische minderheidsgroepen.

#### *Outputmonitoring m.b.t. reïntegratiebedrijven*

De commissie AVEM heeft aanbevolen dat er outputmonitoring plaatsvindt ten aanzien van de resultaten van reïntegratiebedrijven, specifiek met betrekking tot vrouwen uit etnische minderheidsgroepen. Het kabinet onderschrijft deze aanbeveling en kan opmerken dat de website van de Raad voor Werk en Inkomen een reïntegratiemonitor bevat waarop een uitgebreid overzicht is opgenomen van bedrijven die reïntegratiediensten aanbieden. Gemeenten en UWV's beschikken hiermee over een instrument om voor hen geschikte bedrijven te selecteren. Op dit moment wordt een inventarisatie uitgevoerd naar reïntegratiebedrijven die specifiek diensten aanbieden voor doelgroepen, zodat de opdrachtgevers (gemeenten en UWV) voor de specifieke doelgroep deskundige reïntegratiebureaus kunnen selecteren. De monitor wordt in de loop van dit jaar aangevuld met deze informatie.

#### *Stimuleringsprojecten Allochtone Groepen (SPAG)*

De SPAG is een maatregel ter stimulering van gemeenten voor het uitvoeren van projecten als aanvulling op een sluitende aanpak voor het arbeidsmarktbeleid door een projectmatige aanpak van de werkloosheidsproblematiek van allochtone groepen. De projecten richten zich op activering en begeleiding naar werk of scholing. De SPAG (oude TM/AA projecten) richtten zich in eerste instantie op Turkse, Marokkaanse, Antilliaanse en Arubaanse jongeren in de leeftijd van 18 tot 30 jaar met een uitkering (of zonder uitkering maar zonder voldoende financiële middelen om in het eigen levensonderhoud te voorzien). Vanaf 1 mei 2001 kan de aanpak worden ingezet voor zowel jongeren als ouderen uit diverse minderheidsgroepen, dus ook voor vrouwen uit etnische minderheids-

groepen. 29 Gemeenten hebben subsidie ontvangen. Bij 14 gemeenten<sup>1</sup> staat het stimuleringsproject expliciet (ook) open voor vrouwen. Zo worden in Gouda individuele computerlessen aangeboden aan Marokkaanse meisjes en vrouwen om op die manier hun arbeidsmarktkansen te bevorderen.

#### *Invloed van culturele factoren op arbeidsdeelname van vrouwen uit de doelgroep*

De commissie AVEM geeft in haar advies aan dat de arbeidsmarktdeelname van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen mede afhankelijk is van opvattingen over betaalde arbeid en over de taakverdeling binnen het gezin, vanuit het geloof en daarmee samenhangend de cultuur. Sommige vrouwen uit etnische minderheidsgroepen hebben te maken met conflicten met hun partner over de verdeling van taken binnen het gezin en over hun wens om betaalde arbeid te verrichten, zo blijkt uit het onderzoek van de commissie.

- De ministeries van SZW en BZK zullen contact opnemen met de zelforganisaties van etnische minderheden om te overleggen welke activiteiten het beste kunnen worden ingezet om de discussie tussen mannen en vrouwen over de taakverdeling binnen het gezin en over betaalde arbeid te stimuleren.

Om de arbeidsmarktparticipatie en maatschappelijke participatie van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen te bevorderen, is het niet alleen van belang om goede randvoorwaarden zoals kinderopvang te creëren. Goede kinderopvang draagt ertoe bij dat deze vrouwen betaalde arbeid en zorgtaken beter kunnen combineren, maar tegelijkertijd moeten ook mannen op hun zorgverantwoordelijkheid worden aangesproken. Het kabinet probeert daarom in het emancipatiebeleid voorwaarden te scheppen voor een meer gelijke verdeling van zorgverantwoordelijkheden tussen mannen en vrouwen. Het is tevens van belang om oog te hebben voor het ontstaan en de input van rolpatronen op de arbeidsmarkt. Het beleid moet erop gericht zijn om zoveel mogelijk een gelijkmatige verdeling van mannen en vrouwen uit etnische minderheidsgroepen over de verschillende sectoren te bevorderen.

- Op basis van bovenstaande heeft het ministerie van SZW in het kader van de ESF-EQUAL-regeling twee projectvoorstellen ingediend, gericht op een grotere inzet van mannen in zorgtaken thuis en op meer vrouwen in betaalde banen. Hiertoe wordt een samenwerkingsverband aangegaan met het Centrum voor Innovatie van Opleidingen en het Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn. De doelstelling richt zich op een groot deel van de Nederlandse samenleving, maar wordt daarbinnen toegespitst op apart te onderscheiden doelgroepen waaronder mannen en vrouwen uit etnische minderheidsgroepen. In juli 2002 beoordeelt het Agentschap SZW of het project uitgevoerd wordt.

Een gelijkmatige verdeling van mannen en vrouwen uit etnische minderheidsgroepen over de verschillende sectoren begint al bij het onderwijs. In het kader van het EQUAL-programma konden projecten worden ingediend die gericht zijn op het bevorderen van de deelname van meisjes en vrouwen aan technisch onderwijs. In het project «Competence Coach» bijvoorbeeld worden vernieuwde methoden en nieuwe vormen van scholing op maat ontwikkeld ten behoeve van ambachtelijke sectoren en wordt tevens de deelname van meisjes en vrouwen aan het technisch onderwijs bevorderd.

#### *3.5 Bereiken van vrouwen uit de doelgroep*

Zoals al eerder aan de orde is gekomen, is de «mismatch» tussen enerzijds de regelingen en dienstverlening waarvan vrouwen uit etnische

---

<sup>1</sup> Almelo, Culemborg, Den Bosch, Deventer, Doesburg, Enschede, Haarlem, Leerdam, Leiden, Zaltbommel, Den Helder, Dordrecht, Lelystad, Tilburg.

minderheidsgroepen gebruik kunnen maken en anderzijds de «plaats» waar deze groep vrouwen zich bevindt, een probleem. De commissie AVEM heeft een aantal voorstellen gedaan om de «mismatch» aan te pakken en het bereik van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen te vergroten.

#### *Faciliteren en organiseren kleinschalige gespreksbijeenkomsten*

De commissie AVEM constateert terecht dat contacten tussen vrouwen uit etnische minderheidsgroepen stimulerend en inspirerend kunnen werken voor de vrouwen. Het kabinet beschouwt het bevorderen van groeps gesprekken tussen vrouwen uit etnische minderheidsgroepen als een waardevol voorstel. Het kabinet is het standpunt toegedaan dat met name gemeenten een rol spelen in het bevorderen van de contacten en van samenwerking tussen vrouwenorganisaties van diverse komaf. Verscheidene gemeenten leggen in hun emancipatiebeleid accenten op de emancipatie van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen. De mate waarin contacten tussen vrouwen uit verschillende etnische groepen worden bevorderd kan per gemeente verschillen. Dit hangt ook af van initiatieven van lokale organisaties van vrouwen uit de etnische minderheidsgroepen. Bekend is dat de internationale vrouwendag op 8 maart vaak aanleiding is om op stedelijk niveau een bijeenkomst te beleggen waarbij vrouwen afkomstig uit diverse etnische groepen elkaar ontmoeten en informatie uitwisselen. Bovendien hebben veel steden een vrouwencentrum waar vrouwen uit etnische minderheidsgroepen terecht kunnen. De ervaringen met dergelijke activiteiten zijn positief: vrouwen voelen zich gestimuleerd om zich in te zetten voor de eigen positieverbetering.

- Het kabinet wil in een overleg met de VNG bezien in hoeverre en op welke wijze gemeenten gestimuleerd kunnen worden om dergelijke groeps gesprekken en contacten tussen vrouwen uit etnische minderheidsgroepen te bevorderen.
- Het ministerie van VWS zal in overleg met de VNG en instellingen uit de landelijke infrastructuur, met name FORUM en NIZW, bevorderen dat methodische handreikingen worden opgesteld en dat best practices worden geïnventariseerd, om waar dat nodig is deze groeps gesprekken te faciliteren.

#### *Workshops informatie en communicatie*

De commissie AVEM beveelt aan om een centraal punt (een kenniscentrum) te creëren waar alle relevante informatie verzameld wordt en waar vrouwen geschoold kunnen worden in het verzamelen van informatie en het maken van radio- en TV-producties voor en door vrouwen. Een dergelijk kenniscentrum heeft een multifunctioneel karakter: informeren, informatie verzamelen, bundelen en vertalen in radio en TV-producties.

Het kabinet onderstreept het belang van het aanboren van niet-traditionele communicatiekanalen (bijvoorbeeld via moskeeën, scholen, buurthuizen) om vrouwen uit etnische minderheidsgroepen te bereiken en hen van de benodigde informatie te voorzien. Op dit gebied zijn al initiatieven ontplooid.

- Zo zullen de CWI's in de grote steden een voorlichtingscampagne opstarten gericht op werkzoekenden uit etnische minderheidsgroepen. Deze campagne zal worden ondersteund door lokale bijeenkomsten voor werkzoekenden uit etnische minderheidsgroepen. Deze aanpak zal worden uitgevoerd in samenwerking met minderhedenorganisaties. In 2001 zijn al ervaringen opgedaan met deze aanpak door de door het Inspraak Orgaan Turken (IOT) in samenwerking met de ministeries van SZW en BZK en Arbeidsbureau Nederland (de CWI) georganiseerde bijeenkomsten in een groot aantal gemeenten. Tijdens deze bijeenkomsten werden Turkse werkzoekenden door consulenten

van de CWI's én vertegenwoordigers van de betrokken minderheden-organisaties voorgelicht over het MKB-convenant en de dienstverlening van de CWI's. Deze bijeenkomsten werden steevast zeer druk bezocht.

De conclusie uit deze reeks van bijeenkomsten is dat samenwerking tussen zelforganisaties van minderheden en instellingen zoals de CWI zeer wenselijk is. Tussen de CWI en het IOT, SMT, OCAN en SIO worden op dit moment afspraken gemaakt over het organiseren van nieuwe bijeenkomsten met subsidies van de CWI.

Het kabinet acht het vooral van belang dat in lopende en nieuw op te zetten voorlichtingstrajecten aandacht is voor de specifieke kenmerken van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen. Velen maken immers gebruik van andere communicatiekanalen dan bijvoorbeeld autochtone vrouwen.

- Voorts zal het kabinet stimuleren dat de expertise van bestaande kenniscentra, zoals het Kenniscentrum GSB, kan worden ingezet om informatie ten behoeve van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen te verspreiden.

#### *Stimuleren van zelfstandig ondernemerschap*

Het ondernemerschap is ook voor vrouwen uit etnische minderheidsgroepen steeds vaker een alternatief. Zo blijkt uit de monitor etnisch ondernemerschap dat het aandeel vrouwen onder de etnische ondernemers vrijwel gelijk is aan het aandeel onder alle ondernemers en dat dit aandeel stijgt. Bovendien komt uit de monitor etnisch ondernemerschap naar voren dat het aandeel vrouwen onder de ondernemers uit etnische minderheidsgroepen in vrijwel alle etnische groepen tussen de 20 en 30 procent ligt.

Voor vrouwelijke ondernemers, zowel van allochtone- en autochtone afkomst, geldt dat er in beginsel niet wordt afgeweken van het generieke ondernemerschapsbeleid, tenzij er sprake is van knelpunten. Voor ondernemers uit etnische minderheidsgroepen is het beleid gebaseerd op het SER-advies van 1999. De SER was van mening dat de knelpunten op dit terrein, vanwege de grote diversiteit van groepen etnische minderheden, vooral op lokaal niveau dienen te worden aangepakt. Daarom is het voortouw voor het ontwikkelen van het beleid hierop via het Grote Stedenbeleid bij de steden neergelegd.

Er bestaan diverse initiatieven vanuit diverse organisaties en instellingen. Naast de twee startersbalies van ABN/AMRO en de Rabobank, hebben de Kamers van Koophandel ook een eigen startersbalie ingesteld. Alhoewel deze initiatieven zijn bestemd voor alle starters, werpen zij wel een scherpe(re) blik op ondernemers uit etnische minderheidsgroepen. De verschillende maatwerkorganisaties voor (door)startende ondernemers zijn al enkele jaren bezig om etnische ondernemers wegwijs te maken. Hun werkzaamheden zijn veelal lokaal en/of regionaal. Het MKB heeft voorts een landelijke koepelorganisatie opgezet voor Turkse ondernemers. Doel is een platform te bieden aan Turkse ondernemers die nu vanwege taalen cultuurbarrières niet zijn aangesloten bij landelijke branche- en werkgeversorganisaties. Deze pilot wordt gefinancierd door o.a. de ministeries van EZ, BZK (GSI), de Rabobank en de Gemeente Amsterdam. Op lange termijn wordt implementatie beoogd naar de andere doelgroepen van het MKB.

Daarnaast is er ook een initiatief specifiek gericht op zelfstandig ondernemerschap van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen. Zo heeft Emcemo (Euro-Mediterraan Centrum Migratie & Ontwikkeling) in maart 2001 een cursus «Oriëntatie op het Ondernemerschap» georganiseerd voor vrouwen uit etnische minderheidsgroepen die werd gesubsidiëerd door het ministerie van SZW. Tien Marokkaanse vrouwen hebben



deelgenomen aan de cursus en maakten een positieve ontwikkeling door, namelijk een groter bewustzijn van het belang van ondernemerskwaliteiten enerzijds en het beter kunnen benoemen van de eigen ondernemerskwaliteiten anderzijds. Er is veel belangstelling voor de cursus vanuit de groep vrouwen uit etnische minderheidsgroepen.

Het kabinet wil nogmaals benadrukken het belangrijk te vinden dat de vrouwen in kwestie én hun sociale omgeving bewust worden gemaakt van de ruimte en de mogelijkheden die zij hebben om een eigen bedrijf te beginnen. Het is van belang dat vrouwen uit etnische minderheidsgroepen die de facto op het punt staan een eigen bedrijf te beginnen of daar juist mee begonnen zijn over effectieve hulpbronnen beschikken. Daarnaast is het ook van belang dat zij worden gewezen op de risico's van een eigen bedrijf, zoals bij zwangerschap, ziekte en arbeidsongeschiktheid, om te voorkomen dat zij bij het intreden van de bovengenoemde omstandigheden geen voorzieningen hebben om op terug te vallen of een beroep moeten doen op de Bijstand. De vormgeving van dit soort zaken kan het kabinet echter niet bepalen.

Maar er kan wel gedacht worden aan de begeleiding van startersinitiatieven vanuit de Kamer van Koophandel.

- De ministeries van BZK en EZ zullen partijen stimuleren om te zorgen voor goede randvoorwaarden waaronder vrouwen uit etnische minderheidsgroepen hun eigen bedrijf kunnen starten. Voorts zal in overleg met het Kenniscentrum GSB, nu deze wordt uitgebreid met integratiebeleid, worden besproken wat zijn rol kan zijn in het verspreiden van best practices van succesvolle projecten voor vrouwelijke ondernemers, hetzij door eigen activiteiten dan wel door het inschakelen van andere organisaties.

### *3.6 Tegengaan van de armoedeval*

De commissie AVEM constateert dat er financiële belemmeringen kunnen zijn voor vrouwen uit etnische minderheidsgroepen om (weer) te participeren op de arbeidsmarkt. Indien zij een baan aanvaardden, kunnen zij veelal geen gebruik meer maken van huursubsidie en inkomensafhankelijke regelingen. Met name als de partners van de vrouwen weinig verdienen of zij zelf weinig gaan verdienen (baan aan de onderkant van de samenleving of deeltijdwerk), stuiten zij op financiële belemmeringen om te gaan werken. De problematiek van de armoedeval komt ook naar voren uit het onderzoek van Nyfer (2001). In veel gevallen vloeit het deel van het extra gezinsinkomen weer weg door extra kosten die moeten worden gemaakt voor kinderopvang of door verminderingen van huursubsidie of tegemoetkomingen in het kader van het gemeentelijk armoedebeleid.<sup>1</sup>

Het probleem van de armoedeval treft niet alleen vrouwen uit etnische minderheidsgroepen, maar het lijkt een juiste constatering dat deze vrouwen disproportioneel worden getroffen. Hetzelfde geldt voor alleenstaande ouders. Aangezien zij veelal zullen zijn aangewezen op deeltijdwerk, betekent dit dat zij in een kortere werkweek een veel hoger uurloon nodig hebben om aan de armoedeval te ontsnappen.

Het kabinet constateert dat het optreden van de armoedeval vraagt om een integrale aanpak vanuit een meerjarig perspectief. Het is immers juist het gezamenlijke effect van diverse regelingen dat het optreden van de armoedeval veroorzaakt. De formatie van een nieuw kabinet lijkt de meest geëigende gelegenheid om nader afspraken te maken over de bestrijding van de armoedeval. De voorstellen van de commissie AVEM om het optreden van de armoedeval tegen te gaan, kunnen hierin een rol spelen.

---

<sup>1</sup> M.M. Jansen e.a., Ik ga niet betalen om te werken, Nyfer, Breukelen, 2001.

Tot slot beveelt de commissie AVEM aan om regie te voeren om blijvende aandacht te vestigen op de participatie van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen. Daarnaast vindt de commissie het van belang dat zowel op departementaal als gemeentelijk niveau verschillende initiatieven, projecten en trajecten ten behoeve van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen in kaart worden gebracht en worden gemonitord en geëvalueerd. Best practices dienen uitgewisseld te worden. Ook moet er aandacht zijn voor ontschotting tussen de verschillende activiteiten.

Het kabinet is het met de commissie AVEM eens dat er meer aandacht zou moeten zijn voor regie op het gebied van initiatieven ten behoeve van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen. Daarbij is een belangrijke taak weggelegd voor gemeenten. Het stimuleren van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen vindt immers veelal plaats op het lokale niveau. Vanuit haar positie van lokale overheid heeft zij het overzicht over verschillende beleidsterreinen en kan van daaruit samenhang en afstemming van acties waarborgen die ingezet worden ten behoeve van een grotere arbeidsdeelname van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen. Er moet ruimte zijn voor gemeenten om een eigen invulling aan de regiefunctie te geven. Het kabinet wil de lokale overheden bij deze taak ondersteunen en wil daarbij gebruik maken van de bestaande ondersteuningsstructuren, zoals Stimulansz, Steunpunt SUWI Gemeenten en de Taskforce Inburgering.

Daarnaast stelt het kabinet voor om een tijdelijke stuurgroep in te stellen met als functie het zorgdragen van de actiepunten in dit kabinetsstandpunt en het monitoren ervan. Uitdrukkelijk is het de taak van deze stuurgroep om ook contact te leggen met lokale initiatieven en vertegenwoordigers, om ruimte te scheppen binnen de huidige beleidskaders om belemmeringen weg te nemen (op lokaal niveau) en om door middel van bestaande instrumenten en organisaties ondersteuning te bieden aan gemeenten ter invulling van hun regierol.

- Het voorstel van het kabinet is om in de komende kabinetsperiode voor de regiefunctie een tijdelijke stuurgroep te installeren. De stuurgroep zal bestaan uit vertegenwoordigers van de ministeries van SZW, VWS, OCW en BZK en van de VNG, de grote steden, de CWI, werkgevers- en brancheorganisaties, koepel- en zelforganisaties van etnische minderheden (onder meer het Landelijk Overleg Minderheden (LOM), Overlegkader Vrouwen uit Minderheden (OVM)) en Projectbureau Dagindeling.
- Om gemeenten een handreiking te geven, wil het kabinet de stuurgroep opdracht geven een leidraad te ontwikkelen met betrekking tot best practices van samenwerkingsverbanden en «multidisciplinaire» acties op lokaal niveau voor een hogere arbeidsmarktparticipatie en maatschappelijke participatie van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen. Deze handreiking, een bundeling van kennis, ervaring en ideeën, zal breed verspreid worden onder gemeenten. De stuurgroep zal nadere invulling geven aan dit idee.

Wat betreft monitoring en evaluatie stelt het kabinet voor om bestaande monitors hiervoor te gebruiken. Wat betreft bestaande monitors kan gedacht worden aan de monitor Scholing en Activering, de monitor Inburgering en de Emancipatiemonitor. Het emancipatiebeleid op lokaal niveau wordt niet door een centrale monitor gemeten; wel wordt expertise op dit terrein verzameld door E-quality.

#### **4. Financiering**

Voor de actiepunten beschreven in deze kabinetsreactie zal het kabinet voor de korte termijn gebruik maken van de beschikbare middelen voor bestaand beleid (zoals inburgering oud- en nieuwkomers, sluitende aanpak). Voor de langere termijn is het aan het volgende kabinet om desgewenst middelen vrij te maken voor de ondersteuning van de regiefunctie en voor het verbeteren van het bereik van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen.