

Laagopgeleide Marokkaanse vrouwen blijken veel ambitie te hebben om werk te vinden en er iets van te maken. Als je eenmaal een baantje hebt kun je door bijscholing hogerop komen, menen zij, en ook van ongeschoold werk kun je iets leuks maken. Turkse vrouwen die weinig opleiding hebben kiezen er eerder voor om thuis te blijven als het financieel niet nodig is. Onderzoekster Meryem Kilic-Karaaslan had gedacht dat het eerder andersom zou zijn. Een gesprek over Turkse en Marokkaanse vrouwen in kansarme posities en over de weg die Meryem zelf aflegde: van kansarm naar voorbeeldvrouw.

Minder bewegingsvrijheid, meer ambitie

Verschillen in arbeidsmotivatie van Turkse en Marokkaanse vrouwen

Henriëtte Neuijen

Voor haar onderzoek naar de arbeidsmotivatie van laagopgeleide Turkse en Marokkaanse vrouwen, koos Meryem Kilic-Karaaslan bewust voor oudere vrouwen uit de tweede generatie. “Voor de meiden die nu jong zijn is het veel gebruikelijker om een goede opleiding te volgen. Maar twintig jaar geleden, was het heel normaal dat meisjes hun school niet afmaakten, of jong trouwden. Zelf ben ik ook in het derde jaar van de huishoudschool gehaald om thuis te helpen. De eerste generatie Turken, zoals mijn ouders, vond een studie voor meisjes niet belangrijk omdat we toch zouden trouwen. Wat ook een rol speelde was een andere houding: men kwam hier om geld te verdienen, maar de loyaliteit lag bij Turkije. Men investeerde niet in een maatschappelijk leven in Nederland; niet voor zichzelf en niet voor de kinderen. Wat dat betreft is de mentaliteit enorm veranderd: binnen de Turkse gemeenschap worden een studie en economische onafhankelijkheid van vrouwen nu wel hoog gewaardeerd.” Meryem heeft aan den lijve meegemaakt dat zulke veranderingen niet vanzelf gaan. “Toen mijn jongste kind drie jaar was, realiseerde ik me dat ik echt iets moest doen aan mijn ontwikkeling. Ik dacht: ik ben 24, nog hartstikke jong

en ik kan niks in deze maatschappij, behalve schoonmaakwerk. Mijn familie vond het eerst helemaal niet nodig, maar ik heb duidelijk kunnen maken dat ik het echt wilde en heb doorgezet. Toen ze zagen wat een positieve invloed het op mij had -en ook op vriendinnen die mijn voorbeeld volgden- kreeg ik hun volle steun. Die steun heb ik bijvoorbeeld gekregen van mijn schoonmoeder en schoonzusje die de kinderen opvingen als ze uit school kwamen. En als ik 's avonds weg moest was mijn man er voor ze. Ik beweer niet dat het altijd zo makkelijk was. Natuurlijk is het lastig om alles te organiseren, maar het studeren vind ik zo stimulerend, dat het mij ook steeds de drive geeft om te regelen wat er geregeld moet worden.”

De ene allochtoon is de andere niet

Uit het onderzoek van Meryem blijkt duidelijk dat er grote verschillen zijn tussen Turkse en Marokkaanse vrouwen. Het is interessant om te zien waar die verschillen in zitten (zie kader), maar dat er verschillen zijn, vindt Meryem niet meer dan logisch. “Turken en Marokkanen hebben een totaal andere cultuur. Ga maar na, de ene groep komt uit Afrika, de andere uit Azië, het verschil tussen de islam in Marokko en Turkije is net zoiets als het katholicisme in



Nederland en Italië. Veel Marokkanen zijn Berbers, een nomadenvolk; ook geografische omstandigheden bepalen het karakter van een cultuur.” Ondanks deze verschillen, worden deze vrouwen gemakshalve als één groep gezien: ze zijn allemaal allochtoon, kansarm en islamitisch.

En sinds 11 september is er een negatief klimaat waarin de neiging nog groter is om islamitische vrouwen als een probleem te zien. Zeker als ze een hoofddoek dragen. “Deze zomer in Turkije raakte ik uitgebreid in gesprek met iemand over Dostojevski. Op een gegeven moment vroeg hij ‘waar kom je toch vandaan’ en toen ik ‘oorspronkelijk Izmit, maar geboren en getogen in Nederland’ antwoordde, hij: ‘Ah dat dacht ik al, je klinkt zo liberaal’. In Nederland zien mensen eerst mijn hoofddoek en dat associëren ze direct met onderdrukking, domheid en conservatisme. Ze komen niet eens op het idee dat ik over Dostojevski kan praten.”

Resultaten onderzoek

Hoofdvraag van het onderzoek van Meryem Kilic-Karaaslan is: wat zijn voor Turkse en Marokkaanse vrouwen de belemmeringen om deel te nemen aan het arbeidsproces? Een vergelijking levert een aantal duidelijke verschillen op:

- Turkse vrouwen hebben in elk geval een basisopleiding, terwijl 25% van de bij het onderzoek betrokken Marokkaanse vrouwen analfabeet is.
- Turkse vrouwen hebben meer drempeelvrees en zijn bang dat ze op de werkvloer niet geaccepteerd worden. Als er veel stimulansen zijn en steun uit de sociale omgeving, zijn deze vrouwen wel gemotiveerd om werk te zoeken, maar de motivatie komt niet van binnenuit. Dat komt pas naarmate hun opleiding hoger is. Marokkaanse vrouwen hebben een intrinsieke motivatie om te werken; ze zijn assertiever en hebben meer zelfvertrouwen dan de Turkse vrouwen.
- Turkse vrouwen ervaren hun partner zelden als belemmering om deel te nemen aan het arbeidsproces, Marokkaanse vrouwen ervaren dit wel zo, al wordt dit minder door de reces-

sie. Marokkaanse gezinnen zijn over het algemeen groter en een tweede inkomens is daardoor vaker een noodzaak.

- De Turkse cultuur is zelden een belemmering, sociale controle evenmin ook al bestaat die wel. Voor Marokkaanse vrouwen zijn beide een rem, omdat het door de traditionele man/vrouwverhoudingen moeilijker is om in een omgeving te verkeren met mannen die niet tot het gezin behoren; sociale controle houdt deze traditionele rollen in stand.
- Bij het zoeken naar werk maken Turkse vrouwen vooral gebruik van hun netwerk, het CWI en vacatures in kranten (huis-aan-huisbladen, Spits, Metro). Marokkaanse vrouwen doen eerder een beroep op specialisten op het gebied van werk. Beide groepen kloppen vooral bij het CWI aan als ze persoonlijk geïnformeerd willen worden over werk en maken weinig gebruik van digitale vacaturebanken op het internet.

Op grond van de uitwerking van een communicatieaanpak valt te concluderen dat professionele communicatie een grote rol kan spelen bij het verhogen van de arbeidsdeelname van Turkse en

Marokkaanse vrouwen, mits het onderdeel is van een geïntegreerde aanpak. Door de juiste kanalen in te zetten zijn deze vrouwen zeker te bereiken en kunnen er doelstellingen gerealiseerd worden op kennis (informereren over werk), houding (positieve houding ten aanzien van werk) en gedragsniveau (de stap naar werk). Aan de hand van een casus werkt de onderzoeker concrete interventiedoelen uit om arbeidsparticipatie te verhogen. Onderdelen daarvan zijn het vaststellen van het communicatienetwerk en het informatieklimaat, waarna vervolgens de communicatiedoelstellingen uitgewerkt kunnen worden. Goede communicatie heeft echter alleen effect, als een werkgelegenheidsproject goed aansluit op de wensen en behoeften van de doelgroep. Als er geen meerwaarde is en het aanbod niet past in het privé-leven en sociale omgeving van de doelgroep, dan is het project bij voorbaat gedoemd te mislukken. ■

Meryem Karaaslan, *De meerwaarde van communicatie bij de arbeidsparticipatie van Turkse en Marokkaanse vrouwen*. Amersfoort (Twynstra Gudde & Hogeschool van Utrecht Faculteit Communicatie en Journalistiek) mei 2004.

Rechten krijg je niet

Willen vrouwen iets in hun positie veranderen, dan zullen ze zich daar ten eerste bewust van moeten zijn en vervolgens de strijd aangaan, vindt Meryem. "Een Marokkaanse schrijfster zei laatst in een artikel in de NRC dat mannen hun vrouwen de rechten moeten geven, waar ze recht op hebben. Maar rechten krijg je niet, die bevecht je. Ik zie dat Turkse vrouwen daarbij heel diplomatiek te werk gaan. Ze houden het gesprek gaande en blijven praten over nieuwe ontwikkelingen en onderwerpen, ook als die beangstigend zijn. Toen ik nog niet zo lang bij Twynstra Gudde werkte, zei een collega een keer tegen mij: 'Meryem met jou ben ik altijd aan het onderhandelen!' Dat onderhandelen heb ik geleerd toen ik andere dingen wilde doen dan in mijn omgeving gewenst was, bijvoor-

beeld beginnen aan een studie nadat je een gezin hebt met twee kinderen. Ik vond het heel belangrijk om mijn omgeving achter mij te krijgen. Het is best zwaar om jezelf vanuit een achterstandpositie te ontwikkelen. Ik wilde in dat proces de steun van mijn man, mijn schoonfamilie en mijn eigen familie. Zonder die steun had ik het niet kunnen doen." Meryem had verwacht dat Turkse vrouwen gemotiveerder zouden zijn voor een baan buitenshuis dan Marokkaanse vrouwen, omdat ze meer bewegingsvrijheid hebben. Maar het lijkt erop dat dit nadeel voor Marokkaanse vrouwen juist de motor is achter hun ambitie. En terwijl Turkse vrouwen baat zouden hebben bij een training waarin ze meer zelfvertrouwen krijgen, zouden Marokkaanse vrouwen voordeel hebben bij het leren hoe je dingen voor elkaar

krijgt in een wij-cultuur, zonder al te veel problemen te creëren en weerstand op te wekken. "Ik heb de indruk dat de Marokkaanse gemeenschap de islam vaak misbruikt om de machtspositie van mannen in stand te houden. Ik heb het zelf makkelijk gehad, maar ik zie vrouwen in mijn omgeving die dagelijks strijd voeren om kleine dingen. Zij willen zich ontwikkelen, maar mannen vinden de situatie wel best zoals die is en zijn bang voor de onzekerheid die veranderingen met zich meebrengen. Bang dat er geroddel wordt en hun vrouw een slechte naam krijgt. Als je van je partner en je gezin houdt kost het heel veel energie om te bereiken wat je wilt. De laatste tijd zie ik vaker dat Marokkaanse vrouwen echtscheiding aanvragen. Ze pikken het niet meer, of zijn de strijd moe." Meryem vindt niet dat elke vrouw per



se moet werken, maar wel dat een vrouw zich ontwikkelt, weet wat er speelt, stevig in die maatschappij staat en niet leunt op de verzorgingsstaat. “Moeders kunnen hun kinderen niet wegwijzen maken in de maatschappij als ze zelf stilstaan.”

Leer je doelgroep kennen

Meryem ziet een aantal problemen bij het bereiken en motiveren van vrouwen in een kansarme positie. Bijvoorbeeld de aanpak van laagdrempelige projecten op wijkniveau: “Dan komen er vrouwen naar zo’n project en vervolgens, als het project voorbij is, is er geen vervolg. Het gevolg is dat je de vrouwen niet nog een stapje verder kunt brengen en je ze opnieuw kwijt bent. Uiteindelijk hebben je inspanningen dan weinig opgeleverd.” Meryem heeft de indruk dat beleidsmakers en projectleiders vaak ‘maar wat verzinnen’ zonder echt feeling te hebben met de doelgroep. “Het zou veel meer opleveren om vanuit hun potentie naar deze vrouwen te kijken; ze te zien als kapitaal in plaats van een last. Als de economie straks weer aantrekt moeten ze er staan, dus je moet nu beginnen met het investeren in hun opleiding.” “Maar dan moet je er wel eerst achterkomen wat deze vrouwen motiveert om in beweging te komen: geld? een voorbeeld zijn voor hun kinderen? communicatie met de kinderen en hun school? Praat met deze vrouwen en onderzoek wat de meest geschikte informatiekanalen zijn. Dat wordt veel te weinig gedaan. Als je via slimme

marketing mensen zover krijgt dat ze een nieuw soort make-up kopen, moet het net zo goed mogelijk zijn om deze vrouwen over te halen zich bij te scholen en aan het werk te gaan. Maar dan moet je de noodzaak om te investeren in deze vrouwen wel zien en erkennen.”

Voorbeeldvrouw

Meryem heeft haar eigen positie drastisch veranderd: acht jaar geleden was ze een jonge getrouwde vrouw met twee kinderen zonder diploma’s. Via mbo, havo en vwo, heeft ze nu op haar 32^e de Hbo-opleiding Communicatiemanagement bijna afgerond. Toen ze aan de Hogeschool Utrecht ging studeren, begon ze tegelijkertijd in een baan als management-assistente bij adviesbureau Twynstra Gudde. “Het mooie van deze organisatie is dat ik hier de ruimte en de mogelijkheden heb gekregen om mezelf te ontwikkelen.” Meryem is nu adviseur bij Twynstra Gudde.

Voor Meryem is Yasemin Tümer, lid van de PaVEM een rolmodel. “Niet alleen omdat ze zo’n hoge functie heeft bereikt, maar vooral om de snelheid waarmee zij analyseert en verbindingen legt.” Meryem zelf is inmiddels ook een voorbeeldvrouw. Voor de vrouwen in haar omgeving die aan haar zien dat het leven niet hoeft op te houden bij het huwelijk. En sinds juni is Meryem lid van het Participatieteam van PaVEM. Minister Verdonk zei bij de presentatie van het P-team: “De vrouwen uit het P-team zijn letterlijk ‘voorbeeldige’ vrouwen die anderen kunnen adviseren, stimuleren en begeleiden. Zij weten immers als geen ander wat het betekent je eigen weg te gaan.” ■

Henriëtte Neuijen is beleidsmedewerker bij Enzovoort.

Wat is de PaVEM

Op 3 juli 2003 is de commissie Participatie van Vrouwen uit Etnische Minderheidsgroepen (PaVEM) geïnstalleerd op aanbeveling van het kabinet. Aanleiding voor de oprichting is de vaak geïsoleerde positie van vrouwen van etnische minderheden in Nederland. Ondanks het groeiende aantal allochtone vrouwen dat op alle niveaus deelneemt aan de samenleving, is er nog steeds een grote groep die de aansluiting niet heeft kunnen maken. Meestal hebben deze vrouwen een laag opleidingsniveau en beheersen ze de Nederlandse taal niet of onvoldoende. Doel van de commissie PaVEM is nu om de dertig grootste gemeenten te ondersteunen bij hun pogingen deze vrouwen meer te betrekken bij de samenleving. De commissie zal zijn activiteiten in juli 2005 beëindigen met een slotmanifestatie.

Het P-team van PaVEM

Op 7 juni 2004 is het Participatieteam geïnstalleerd, een team van dertig enthousiaste en daadkrachtige vrouwen met uiteenlopende etnische achtergronden, die een rolmodel zijn voor andere vrouwen. De vrouwen van het team treden op als gesprekspartner voor gemeenten. Zij kunnen hen helpen in contact te komen met de allochtone vrouwen in hun stad en er zorg voor dragen dat de vrouwenparticipatie een structurele plek krijgt in het gemeentelijke beleid. Bovendien zijn zij een klankbord voor de commissie en voor bedrijven die actief willen werken aan een diversiteitsbeleid. Vanuit hun deskundigheid en ervaring kunnen de vrouwen een inhoudelijke bijdrage leveren aan het participatieproces door constructief mee te denken over de arbeidsbemiddeling van allochtone vrouwen en over de uitvoering van het taalonderwijs.

Bron: www.pavem.nl