



SCAN OP GENDERSTEREOTYPERING
van het re-integratie- en participatiebeleid
van de gemeente Amsterdam

Ir. Esther de Jong
Drs. Max de Blank

Inhoudsopgave

Inleiding	2
Genderstereotypering	2
Methode	3
1. Het gescande re-integratie- en participatiebeleid van de gemeente Amsterdam	5
Beschrijving van het beleid.....	5
Probleemanalyse	7
Beleidsdoelen	8
Maatregelen	9
2. Cijfers en onderzoeken over gender en re-integratie/participatie	11
Werkloosheid en niet-werkzoekenden in Amsterdam	11
Bijstandsuitkering en niet-uitkeringsgerechtigden (nuggers)	12
Re-integratie.....	15
Beschikbare data op gemeenteniveau	17
3. Genderstereotypering in het re-integratie- en participatiebeleid van de gemeente Amsterdam ...	18
Probleemanalyse	18
Beleidsdoelen	18
<i>Pakket van maatregelen</i>	20
<i>(Gender)stereotypen in de uitvoering</i>	23
4. Conclusies en aanbevelingen	27
Conclusies.....	27
Aanbevelingen.....	29
Bronnen	31
Addendum	34
A. Samenstelling bestand naar gender (1-1-2020).....	34
B. Duurzame uitstroom naar betaald werk (boven bijstandsniveau)	37

Inleiding

Voor u ligt de scan op genderstereotypering bij het re-integratie- en participatiebeleid van de gemeente Amsterdam. Deze scan is door Atria uitgevoerd in het kader van het strategisch partnerschap Werk.en.de Toekomst. Dit partnerschap zet zich in voor het doorbreken van genderstereotypering in het onderwijs en op de arbeidsmarkt en het verbeteren van de mogelijkheden om werk, zorg en leren met elkaar te combineren. De genderscan heeft als doel te achterhalen of het re-integratie- en participatiebeleid ongewenste effecten heeft of kan hebben als gevolg van onbewuste genderstereotypering.

Genderstereotypering

Een stereotype is een verzameling overtuigingen over de eigenschappen en karakteristieke kenmerken van een groep mensen, zonder dat die per se voor de hele groep gelden. Het zijn vereenvoudigingen of overdrijvingen van de werkelijkheid. Genderstereotypen zijn stereotypen gericht op wat men als mannelijk en vrouwelijk ziet. Zij zijn zowel beschrijvend als voorschrijvend. Enerzijds beschrijven genderstereotypen hoe we denken dat mannen en vrouwen zich gedragen. Anderzijds schrijven genderstereotypen voor hoe mannen en vrouwen zich zouden moeten gedragen: ze vormen maatschappelijke normen over wat mannen en vrouwen 'horen te doen'.

Genderstereotypen hebben ook invloed op de zelfervaring van mensen: hoe ze zichzelf begrijpen, welke rol ze zichzelf toedichten, wat ze van zichzelf verwachten en wat ze denken te kunnen. Kortom: mensen internaliseren stereotypen. Zodoende hebben stereotypen niet alleen invloed op de verwachtingen die mensen van elkaar hebben, maar ook op wat mensen zelf willen of denken te kunnen. Genderstereotypen hebben daarom vaak tot gevolg dat ze de kansen en mogelijkheden en daarmee de keuzevrijheid van mensen kunnen belemmeren.

Genderstereotypen worden cultureel bepaald en ons met de paplepel ingegoten. Ze zijn vervolgens op alle niveaus van de samenleving aanwezig en staan aan de basis van genderongelijkheid. Bovendien worden ze versterkt wanneer ze samenvallen met andere vormen van ongelijkheid, op basis van bijvoorbeeld etniciteit, sociaaleconomische klasse, seksuele oriëntatie of leeftijd. Een intersectionele aanpak, met aandacht voor elkaar versterkende ongelijkheden, is daarom onontbeerlijk voor effectief beleid.

Om te bereiken dat mensen zich maximaal kunnen ontplooien is het essentieel dat genderstereotypen in beleid niet worden bevestigd of versterkt en dat individuen die niet aan genderstereotypen voldoen, ondersteund worden in hun counter-stereotiepe keuzes. Door bij de formulering en de uitvoering van beleid kritisch te kijken naar de onderliggende aannames van het beleid en de effecten van het beleid op de gendergelijkheid, wordt (onbedoelde) ongelijkheid tegengegaan en het maatschappelijk potentieel beter benut.

Omdat genderstereotypen vaak onbewust aanwezig zijn, is bewustwording van genderstereotiepe aannames en denkbeelden de eerste stap naar het doorbreken van genderstereotypering, alvorens deze met concrete actie te kunnen tegengaan. Voor beleidsmakers is het dus ook van belang dat zij zich bewust zijn van genderstereotypen die bij henzelf en in de samenleving bestaan, op het terrein waarop zij beleid formuleren. Het is echter belangrijk om niet alleen te kijken naar de beleidsformulering, maar ook naar de uitvoering ervan. Het is niet alleen van belang om te analyseren of de aannames die ten grondslag liggen aan het beleid stereotiep zijn, maar ook of beleid door eventuele stereotiepe invulling ongewenste effecten kan hebben. In dat geval zijn de aannames die gedaan worden genderneutraal, maar worden vervolgens bij de uitvoering van het beleid genderstereotiep ingevuld.

Methode

De vragen die in deze genderscan op genderstereotypering aan bod komen zijn: Is er sprake van onderliggende genderstereotiepe aannames in de gescande beleidsstukken? Zijn er maatregelen en processen die tot genderstereotiepe uitvoering (kunnen) leiden? Hoe kunnen deze leiden tot ongewenste of onvoorziene effecten van het beleid?

Voor deze scan zijn de volgende beleidsdocumenten geanalyseerd:

- *Koersbesluit Re-integratie*, Definitief vastgesteld door de Gemeenteraad op 2 juni 2016
- *Leidraad Participatie: meedoen in Amsterdam*, Brief aan de Amsterdamse gemeenteraad, 17 januari 2017
- *Meer werk, meer banen*, Brief aan de leden van de raadscommissie Werk, Inkomen en Onderwijs, 11 december 2018
- *Meer kans op werk*, Brief aan de leden van de raadscommissie Werk, Inkomen en Onderwijs, 16 mei 2019
- *Moderne overheid: Instrumentenwaaier*, versie 0.93 (09-04-2020)

Er is in overleg met de gemeente besloten om naast bovenstaande beleidsdocumenten geen verdere beleidsregels en verordeningen mee te nemen in deze scan, aangezien dit voor de omvang en het doel van deze scan te ver zou voeren.

Daarnaast heeft de gemeente Amsterdam op verzoek achtergrondinformatie en data geleverd die inzicht konden verschaffen in de man/vrouw-verhoudingen¹ van inwoners en bijstandsgerechtigden in Amsterdam.

De analyse van bovenstaande documenten is aangevuld met een aantal interviews waarin verder is ingegaan op de uitvoering van het beleid, de beschikbare data en dataverzameling

¹ In de gebruikte data wordt enkel een binair onderscheid tussen mannen en vrouwen gemaakt.

van de gemeente Amsterdam en de samenstelling van de Instrumentenwaaier. Deze interviews zijn gehouden met:

- Een waarnemend hoofd van de afdeling Intake
- Twee klantmanagers Werk en Re-integratie
- Een projectadviseur Werk en Re-integratie
- Een teammanager Team Inzicht en Advies/Projectmanager Werk en Re-integratie
- Een Job Coach
- Een klantmanager Activering
- Een medewerker werkzaam op het gebied van data binnen de directies WPI (Werk, Participatie en Inkomen)
- Een medewerker van de afdeling OIS (Onderzoek, Informatie en Statistiek)

Op basis van onze bevindingen trekken we een aantal conclusies en geven we aanbevelingen om genderstereotypering tegen te gaan bij beleidsformulering en uitvoering. Hierbij worden concrete suggesties gedaan met betrekking tot dataverzameling, aanbod van instrumenten en training van ambtenaren.

1. Het gescande re-integratie- en participatiebeleid van de gemeente Amsterdam

In dit hoofdstuk wordt het huidige re-integratie en participatiebeleid van de gemeente Amsterdam beschreven en worden de probleemanalyse, beleidsdoelen en maatregelen van het beleid vanuit een genderperspectief uiteengezet.

Beschrijving van het beleid

Het re-integratiebeleid van de gemeente Amsterdam is gebaseerd op het door de vorige gemeenteraad op 2 juni 2016 vastgestelde *Koersbesluit Re-integratie*. Hierin wordt vastgesteld dat door de rigoureuze korting van het Rijk op het budget voor re-integratie, de rijksbijdrage onvoldoende is om de kosten van de gemeente te dekken. Tegelijkertijd constateert de gemeente dat niet alle Amsterdammers meedoen op een manier die past bij hun talenten en mogelijkheden.

De gemeente zet met het Koersbesluit daarom niet alleen in op het terugdringen van de kosten voor de bijstand, maar vooral op maximaal maatschappelijk resultaat op de lange termijn: het maatschappelijk belang dat iedere Amsterdammer mee kan doen naar eigen vermogen. Er wordt gekozen om hiervoor verder te kijken dan de uitgaven voor de bijstand, maar naar de totale maatschappelijke kosten en baten. Dit betekent dat als een Amsterdammer door middel van een traject mee kan doen maar niet uitstroomt naar een betaalde baan, dit toch in het voordeel van de gemeenschap kan zijn. Het traject komt dan weliswaar ten koste van de bijstandsbegroting, maar er worden bijvoorbeeld minder zorgkosten gemaakt. De baten vallen dan toe aan een ander deel van de gemeentelijke begroting. Bovendien accepteert de gemeente in sommige gevallen dat zij kosten zal maken die niet terug zullen worden verdiend. Dit betekent ook dat niet-uitkeringsgerechtigden (nuggers) gebruik mogen maken van ondersteuning door de gemeente bij re-integratie en participatie, zodat zij ook mee kunnen doen op een manier die past bij hun talenten en mogelijkheden.

Hoewel de inzet in principe is gericht op het hoogste maatschappelijke resultaat op de lange termijn, heeft de gemeente een aantal criteria en doelgroepen met voorrang op de korte termijn vastgesteld:

Criteria:

- Een overbrugbare afstand tot werk
- Motivatie
- Risico op escalatie/cumulatie van problemen
- Leeftijd (resterend arbeidzame leven)
- Aantal reeds doorlopen trajecten

Doelgroepen waarbij billijkheid boven doelmatigheid gaat:

- Werkzoekenden die niet in staat zijn om zelfstandig het wettelijk minimumloon te verdienen
- Alleenstaande ouders met kinderen die jonger zijn dan 18 jaar
- Jongeren onder de 27 jaar
- Amsterdammers met een vluchtelingenstatus

In de brief *Meer werk, meer banen* van 11 december 2018, vindt een accentverschuiving plaats op het beleid uit het Koersbesluit. Op basis van de aanname dat het hebben van betaald werk leidt tot meer (economische) zelfstandigheid en zelfontplooiing, wordt het beleid meer gericht op het toeleiden naar werk, waarbij ook inzet van werkgevers wordt gevraagd. In deze brief wordt tevens geconstateerd dat 50-plussers, jongeren met een migratieachtergrond, mensen met een arbeidsbeperking en mensen die al langer niet aan het werk zijn, niet van de krappe arbeidsmarkt profiteren. Specifiek voor deze groepen worden in de brief aanvullende maatregelen aangekondigd.

In de brief *Meer kans op werk* van 16 mei 2019, wordt de lijn uit *Meer werk, meer banen* verder voortgezet en de aangekondigde aanvullende maatregelen uit de brief *Meer werk, meer banen* verder uitgewerkt.

In de *Leidraad Participatie: meedoen in Amsterdam* wordt het koersbesluit als basis genomen en ingezet op het maximaal maatschappelijk resultaat op lange termijn: als mensen (nog) geen perspectief op betaald werk hebben, kunnen zij op een andere manier participeren binnen de stad. Er wordt hier vastgesteld dat ongeveer twee derde van de mensen met een uitkering die niet meteen aan het werk kunnen, het niet lukt om op eigen kracht mee te doen in de stad. De gemeente biedt ondersteuning aan deze groep mensen op basis van hun zelfredzaamheid en afstand tot de arbeidsmarkt. Gezien de toename van mensen met een beperking met een bijstandsuitkering zal hiervoor extra aandacht komen. Verder is onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal voor een groot deel van de bijstandsgerechtigden zonder perspectief op werk een belemmering om mee te doen in de maatschappij. Daarom is het aanbod bij het ondersteunen van het leren van de taal van belang. Om de participatie van mensen zonder uitzicht op werk te vergroten, zal de gemeente een vriendelijke benadering kiezen en wil zij iedere persoon als individu zien en maatwerk bieden.

Voor het uitvoeren van het re-integratie en participatiebeleid heeft de gemeente een “instrumentenwaaier” tot haar beschikking. In de waaier is een compleet overzicht van alle instrumenten opgenomen waar klanten eventueel gebruik van kunnen maken.

In de uitvoering legt de gemeente veel nadruk op het goed in kaart brengen van het klantbeeld zodat iedere klant op de beste manier ondersteund kan worden. Door maatwerk worden klanten op de best mogelijke manier begeleid in een passend re-integratie of participatietraject. Omdat het soms nodig is om daarvoor af te wijken van regels, krijgen

uitvoerders ruimte om dit te doen op basis van professionele kennis. Daartoe is de expertise van uitvoerders van belang en wordt hierop geïnvesteerd door training en een gedragscode.

Probleemanalyse

Met het participatie- en re-integratiebeleid wil de gemeente Amsterdam bereiken dat mensen naar vermogen meedoen aan de maatschappij. Zij adresseert hiermee twee problemen:

- het financieel tekort op het budget beschikbaar voor bijstand, re-integratie en participatie;
- niet alle Amsterdammers doen mee op een manier die past bij hun talenten en mogelijkheden.

Omdat de uitgaven op het budget met name naar beneden gebracht kunnen worden door mensen naar betaalde arbeid uit te laten stromen, is een uitgebreide analyse gemaakt van de arbeidsmarkt. Daarin wordt gekeken naar waar de kansen en mogelijkheden liggen en welke groepen moeite hebben om toe te treden.

De aanname onder het beleid is dat betaalde arbeid in principe het hoogste doel is, zowel vanuit financieel als maatschappelijk perspectief. Door uitstroom naar betaalde arbeid zullen de kosten voor de gemeente afnemen, maar betaalde arbeid is ook de beste manier voor mensen om zich te ontplooien, financieel onafhankelijk te zijn en hun leven vorm te geven. Tegelijkertijd wordt erkend dat niet iedereen zal kunnen toetreden tot de arbeidsmarkt, maar dat door investeringen van de gemeente mensen in ieder geval kunnen meedoen, en op termijn grotendeels aan het werk kunnen komen.

De afstand tot de arbeidsmarkt van individuele Amsterdammers wordt hiermee het leidende principe voor de ondersteuning door de gemeente. De analyse van de arbeidsmarkt leidt ertoe dat er gedifferentieerd wordt gekeken naar kenmerken die de afstand tot de arbeidsmarkt mede bepalen: leeftijd, migratieachtergrond, opleidingsniveau, arbeidsbeperking en duur van werkloosheid. Het valt daarbij op dat er niet gekeken wordt naar gender, naar hoe gender inhaakt op de eerdergenoemde kenmerken, en naar de genderverdeling binnen de voorgenoemde doelgroepen waarbij billijkheid boven doelmatigheid gaat. Er wordt geen rekening gehouden met de mogelijkheid dat mannen en vrouwen misschien verschillende problemen ervaren bij het betreden van de arbeidsmarkt of dat mannen of vrouwen in bepaalde groepen oververtegenwoordigd kunnen zijn.

In de probleemanalyse maakt de gemeente gebruik van onderzoeken naar welke ondersteuning het effectiefste is en wat de werkzame elementen zijn in de ondersteuning van klanten naar werk en/of participatie. In deze onderzoeken wordt gender nauwelijks meegenomen als factor, en de gemeente lijkt daarmee dus ook aan te nemen dat de werkzame elementen hetzelfde zullen zijn voor mannen en vrouwen. De belangrijkste conclusie vanuit de onderzoeken is dat intrinsieke motivatie van de uitkeringsgerechtigde

van groot belang is. De gemeente zet hier dan ook op in door zo goed mogelijk te willen aansluiten bij de wensen en mogelijkheden van de uitkeringsgerechtigde en door maatwerk te leveren in de uitvoering.

De gemeente stelt vast dat naast haar eigen rol in ondersteuning van uitkeringsgerechtigden, werkgevers ook een rol hebben in het verbeteren van de uitstroom naar betaalde arbeid. In het re-integratie- en participatiebeleid van de gemeente wordt daarom samenwerking met bedrijven gezocht.

Beleidsdoelen

De financiële beleidsdoelen heeft de gemeente zeer concreet geformuleerd: Voor 2020 is dat een afname van het aantal bijstandsgerechtigden, voor 2021 wil zij de landelijke trend van de bestandsdaling volgen, en in 2022 wil zij het beter doen dan het landelijk gemiddelde. Als uiteindelijk doel stelt de stad een maximum van niet meer dan 30.000 bijstandsgerechtigden.

De beleidsdoelen op maatschappelijk niveau zijn een stuk minder concreet geformuleerd. Het uiteindelijke doel is dat iedere Amsterdammer meedoet naar eigen vermogen, en dat het grootste maatschappelijke resultaat op de lange termijn wordt behaald. Er zijn daarbij op basis van politieke keuzes vier specifieke doelgroepen benoemd voor ondersteuning door de gemeente, evenals vijf criteria voor ondersteuning met betrekking tot de afstand tot de arbeidsmarkt en motivatie van de uitkeringsgerechtigde. Vanuit de geanalyseerde beleidsdocumenten wordt niet duidelijk waarom de vier specifieke doelgroepen zijn gekozen waarbij billijkheid boven doelmatigheid gaat. Voor de groep “jongeren onder 27 jaar” wordt wel uitgebreid toegelicht dat het voor de gemeente niet acceptabel is dat juist deze groep aan de kant blijft staan. Voor de groepen “mensen met een arbeidsbeperking” en “Amsterdammers met een vluchtelingenstatus” wordt summier toegelicht dat deze beide groepen extra aandacht behoeven om in eerste instantie mee te doen en uiteindelijk door te stromen naar betaalde arbeid. Voor de groep “alleenstaande ouders met kinderen onder de 18 jaar” wordt in geen van de nota’s expliciet toegelicht waarom deze groep extra ondersteuning behoeft.

Er wordt dus op verschillende kenmerken gedifferentieerd, maar er wordt net als bij de probleemanalyse niet benoemd of deze gekozen groepen meer uit mannen of vrouwen bestaan. Dit is echter wel nodig om te bepalen of er verschillende aandacht voor mannen en vrouwen nodig is of dat er voor hen verschillende beleidsdoelen gesteld moeten worden.

In de beleidsdocumenten is in de loop van de tijd een verschuiving waarneembaar van “meedoen” naar “betaalde arbeid”, wat in de nota *Meer kans op werk* leidt tot bovengenoemde doelstelling wat betreft het aantal uitkeringsgerechtigden in het Amsterdamse bestand.

Maatregelen

De maatregelen voor de uitvoering van het beleid zijn veelal gestoeld op beschikbare informatie uit eerder onderzoek en ervaringen met pilots. Zij richten zich op drie partijen: de (toekomstige) uitkeringsgerechtigde, de gemeenteambtenaren en de werkgevers. De meeste maatregelen zijn op de uitkeringsgerechtigde gericht.

(Toekomstige) Uitkeringsgerechtigde

Met betrekking tot de (toekomstige) uitkeringsgerechtigde wordt als eerste uitgangspunt genomen dat voorkomen van instroom in de bijstand de eerste winst is. Hiervoor zijn maatregelen ontwikkeld die zich richten op het ondersteunen van potentiële uitkeringsgerechtigden naar betaalde arbeid nog voor zij recht hebben op een bijstandsuitkering (zoals mensen aan het einde van hun WW-uitkering). Omdat op basis van onderzoek is gebleken dat voor een uitkeringsgerechtigde intrinsieke motivatie de beste drijfveer is voor deelname aan een re-integratie of participatietraject, is deze dan ook het uitgangspunt van de gemeente.

De maatregelen om uitkeringsgerechtigden te ondersteunen bij re-integratie of participatie bestaan uit een grote hoeveelheid instrumenten die ingezet kunnen worden. De klantmanagers hebben de beschikking over een “instrumentenwaaier” waarmee ze per uitkeringsgerechtigde kunnen kiezen welk instrument zij willen inzetten. Deze Instrumentenwaaier is ingedeeld in een aantal categorieën: Werk (met daarin voorschakeltraject en workshops), ondernemers, participatie, financieel, opleiding en taal, instrumenten klantbeeld, zorg, en jongeren. In totaal betreft het 111 instrumenten. Van deze instrumenten is een aantal gericht op een specifieke groep. Het gaat om instrumenten gericht op jongeren (7 instrumenten), ouderen (3 instrumenten), vrouwen (2 instrumenten), mensen met een arbeidsbeperking (13 instrumenten) en statushouders (7 instrumenten). Ondanks dat de gemeente vier specifieke doelgroepen heeft gedefinieerd waarbij billijkheid boven doelmatigheid gaat, lijkt er voor de doelgroep “alleenstaande ouders met kinderen onder 18 jaar” slechts één specifiek instrument te zijn ontwikkeld. Uit het interview met de Teammanager Team Inzicht en Advies/Projectmanager Werk en Re-integratie, kwam naar voren dat de samenstelling van de Instrumentenwaaier tot op heden gebeurde op basis van suggesties van de klantmanagers. Na toetsing door een leidinggevende en een pilot werd het instrument (bij succes) opgenomen in het aanbod van de Instrumentenwaaier. Eind 2020 zal dit proces worden veranderd en de bewezen effectiviteit van instrumenten meer bepalend worden voor opname in het aanbod van de gemeente.

De klantmanager heeft de vrijheid om (samen met de cliënt) te bepalen welk instrument wordt ingezet. Uit interviews met klantmanagers blijkt dat bij uitkeringsgerechtigden die een kleine afstand tot de arbeidsmarkt hebben, de vraag van de arbeidsmarkt leidend is bij de keuze voor instrumenten. Bij degenen met een zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt, wordt geprobeerd zo goed mogelijk aan te sluiten bij hun interesses en mogelijkheden. Als een uitkeringsgerechtigde niet of onvoldoende meewerkt aan re-integratie of participatie heeft de gemeente de mogelijkheid om de uitkering (tijdelijk) geheel of gedeeltelijk stop te zetten. Ook wordt fraude niet getolereerd, en kan leiden tot stopzetting van de uitkering.

Gemeenteambtenaren

Met betrekking tot de gemeenteambtenaren wordt erop ingezet dat zij dienstverlening op maat leveren om zo groot mogelijke activering/uitstroom te bereiken, hierbij wordt uitgegaan van de expertise van de ambtenaar en zijn er maatregelen ontwikkeld om deze verder te verbeteren, zoals een omgangscode, het verlagen van de caseload en het uitrollen van het programma Kwaliteit Werk en Re-integratie.

Werkgevers

Met betrekking tot werkgevers richten de maatregelen zich erop dat zij ook moeten bijdragen/inzet moeten plegen om mensen aan het werk te krijgen. Hiertoe zijn maatregelen ontwikkeld rond om jobcarving, het stimuleren van sociale firma's en toepassen van social return, en campagnes voor imagoverbetering van werkzoekenden en specifiek 50-plussers.²

In zijn algemeenheid zijn veel maatregelen gericht op de uiteindelijke uitstroom naar werk, waarbij indien nodig eerst gewerkt wordt aan het wegnemen van belemmeringen (zoals schulden- of verslavingsproblematiek) en het participeren in de samenleving. Het criterium "afstand tot de arbeidsmarkt" wordt hierdoor leidend bij het inzetten van de maatregelen. Hierbij wordt geen onderscheid gemaakt naar mannen en vrouwen, of hoe die over het bestand van uitkeringsgerechtigden zijn verdeeld. Er zijn enkele instrumenten specifiek voor vrouwen beschikbaar, maar gezien de wijze waarop de Instrumentenwaaier tot op heden tot stand is gekomen, lijkt dit meer voort te komen vanuit de ervaring van klantmanagers dat hieraan behoefte is, dan dat dit vanuit een genderanalyse van het cliëntenbestand voortkomt.

² Het *Werkplan Aanpak Arbeidsdiscriminatie* is geen onderdeel van deze genderscan en dus niet meegenomen in de beschrijving van het beleid. Het *Werkplan Aanpak Arbeidsdiscriminatie* richt zich onder andere op het voorkomen en bestrijden van arbeidsdiscriminatie bij werkgevers die partner zijn van de gemeente Amsterdam, zoals de bedrijven waar Amsterdam mee samenwerkt voor re-integratie en participatie.

2. Cijfers en onderzoeken over gender en re-integratie/participatie

Om inzicht te krijgen of het beleid anders kan uitwerken voor mannen en vrouwen is het belangrijk om te weten wat hun daadwerkelijke positie is op het gebied van re-integratie en participatie. In dit hoofdstuk is informatie verzameld over gender en andere relevante sociale dimensies.³ Het gaat daarbij onder meer om gegevens op landelijk en gemeentelijk niveau en onderzoeken naar gender en re-integratie/participatie.

Werkloosheid en niet-werkzoekenden in Amsterdam

Met betrekking tot werkloosheid⁴ valt op dat er in Amsterdam geen structureel verschil is op basis van gender alleen. Mannen waren in 2018 weliswaar iets vaker werkloos dan vrouwen (5,2% versus 4,3%), maar dat is in de vijf jaar ervoor niet altijd en structureel zo geweest.⁵ Wanneer wordt gekeken naar de intersecties tussen gender en migratieachtergrond, leeftijd en opleidingsniveau, zijn sommige groepen wel oververtegenwoordigd. Onder niet-werkzoekenden zijn vrouwen oververtegenwoordigd, met name vrouwen met een Turkse of Marokkaanse migratieachtergrond en vrouwen zonder migratieachtergrond met een laag opleidingsniveau.

Migratieachtergrond

Mensen met een niet-westerse migratieachtergrond (6-7%) zijn vaker werkloos dan mensen zonder migratieachtergrond (4%) of met een westerse migratieachtergrond (4%). Dit geldt het sterkste voor mannen met een Surinaamse, Antilliaanse, of Marokkaanse migratieachtergrond (9%) en vrouwen met een Turkse migratieachtergrond (8%).⁶

Leeftijd

Zowel voor mannen als vrouwen geldt dat werkloosheid relatief het meeste voorkomt onder de beroepsbevolking tot 25 jaar en vanaf 55 jaar (7-8% versus 4% onder mensen van middelbare leeftijd). Dit geldt voor zowel jongere als oudere mannen (8-9%) iets sterker dan voor jongere of oudere vrouwen (6-8%).⁷ Relatief hoge werkloosheid onder jongeren en ouderen geldt voor alle opleidingsniveaus, behalve voor middelbaar opgeleiden onder de 25.⁸

³ In dit rapport wordt de terminologie omtrent migratieachtergrond en opleidingsniveau aangehouden, zoals die in de bronnen wordt gehanteerd. Dit voorkomt dat data en cijfers verkeerd geïnterpreteerd kunnen worden bij ongelijke definities.

⁴ Er is sprake van werkloosheid, wanneer iemand geen betaald werk heeft maar daar wel naar op zoek en voor beschikbaar is (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2020a). Mensen die geen betaald werk hebben en daar ook niet naar op zoek zijn, vallen hier dus niet onder.

⁵ OIS Amsterdam, 2019, p. 168.

⁶ OIS Amsterdam, 2019, p. 161.

⁷ OIS Amsterdam, 2019, p. 162.

⁸ OIS Amsterdam, 2019, p. 164.

Opleidingsniveau

Werkloosheid komt het meeste voor onder mensen met een laag opleidingsniveau (10%) en het minste onder mensen met een hoog opleidingsniveau (3%). Alleen voor hoogopgeleiden is een duidelijk verschil zichtbaar tussen mensen met niet-westerse en mensen zonder migratieachtergrond (5% versus 2%).⁹ Er is geen duidelijk verschil naar opleidingsniveau tussen mannen en vrouwen.¹⁰ In de Metropoolregio Amsterdam zijn vrouwen en mensen zonder migratieachtergrond gemiddeld hoger opgeleid dan mannen en mensen met migratieachtergrond.¹¹

Niet-werkzoekenden

33% van de vrouwen en 25% van de mannen heeft geen betaald werk en zoekt ook niet naar werk. Zij worden niet als “werkloos” in de statistieken opgenomen, maar worden gezien als “niet-beroepsbevolking”. Dit betreft vooral vrouwen met een niet-westerse migratieachtergrond (m.n. met een Marokkaanse of Turkse achtergrond) en mensen met een laag opleidingsniveau (in sterkere mate voor vrouwen zonder migratieachtergrond).¹²

Redenen om niet te werken

Landelijk gezien zijn oorzaken om niet te werken met name gezondheid en beperking, zorg voor gezin en huishouden, leeftijd (jongeren zonder startkwalificatie, of mensen richting pensioenleeftijd), en statushouder zijn.¹³ Onder de niet-werkende bevolking van 15 tot 64 jaar, die geen opleiding volgt, verschilt de verdeling van deze oorzaken tussen mannen en vrouwen.¹⁴ Zo geeft 23% van de vrouwen in deze groep de zorg voor huishouden en gezin als reden om niet te kunnen of willen werken tegenover 2% van de mannen. Opvallend is dat daarentegen 69% van de mannen in deze groep gezondheid aanvoert als reden om niet te werken, tegenover 49% van de vrouwen. Ook geldt dat leeftijd vaker als reden om niet te kunnen of willen werken wordt genoemd door mannen (14%) dan door vrouwen (12%).

Bijstandsuitkering en niet-uitkeringsgerechtigden (nuggers)

Onder bijstandsgerechtigden in Amsterdam zijn er geen structurele verschillen in aantallen tussen mannen en vrouwen. Zo waren begin 2019 iets meer vrouwen in Amsterdam bijstandsgerechtigd dan mannen (ca. 51% versus 49%).¹⁵ Landelijk gezien is dit verschil eind 2018 een stuk groter (ca. 57% versus 43%).¹⁶ Dit geldt echter niet voor niet-

⁹ OIS Amsterdam, 2019, p. 163.

¹⁰ OIS Amsterdam, 2019, p. 166.

¹¹ Rud et al., 2018, p. 28.

¹² OIS Amsterdam, 2018, p. 39.

¹³ Stavenuiter et al., 2020.

¹⁴ Portegijs & van den Brakel, 2018, p. 36.

¹⁵ OIS Amsterdam, 2019, p. 171.

¹⁶ Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2019, p. 5.

uitkeringsgerechtigden¹⁷, waarbij er landelijk nauwelijks verschil is tussen mannen en vrouwen. Wel zijn transgender personen sterk oververtegenwoordigd in de bijstand. Ook zijn mensen met een niet-westerse migratieachtergrond sterk oververtegenwoordigd in de bijstand, en zijn dat iets meer vrouwen dan mannen. Onder mensen zonder migratieachtergrond zijn mannen iets oververtegenwoordigd. Daarnaast zijn onder mensen van middelbare leeftijd vrouwen oververtegenwoordigd, onder jongeren en ouderen zijn mannen dat. Onder mbo'ers die vanuit hun opleiding de arbeidsmarkt opkomen, zijn vrouwen sterk oververtegenwoordigd in de bijstand. Ook zijn alleenstaande moeders oververtegenwoordigd ten opzichte van alleenstaande vaders. Cijfers over de kortdurende en langdurige bijstand laten zien dat vrouwen minder snel uitstromen uit de bijstand.

Migratieachtergrond

Van de Amsterdamse beroepsbevolking van 15-65 jaar ontvangt 3,2% van degenen met een westerse migratieachtergrond en 3,5% van hen zonder migratieachtergrond een uitkering tegenover 11-16% van degenen met een niet-westerse migratieachtergrond. Hiervan ontvangen mensen met een Marokkaanse achtergrond relatief het vaakst bijstand (15,6%) en degenen met een Turkse achtergrond relatief het minst vaak (11,2%).¹⁸ Dit heeft tot gevolg dat van degenen die bijstand ontvangen in Amsterdam 80% een migratieachtergrond heeft.¹⁹

Van degenen zonder migratieachtergrond ontvangen mannen vaker bijstand dan vrouwen (1,2 keer zo vaak), terwijl dit bij degenen met een migratieachtergrond (westers en niet-westers) vaker vrouwen zijn (respectievelijk 1,2 en 1,1 keer zo vaak).²⁰ Landelijk gezien is het verschil naar migratieachtergrond sterk zichtbaar onder zowel vrouwen als mannen. Zo ontvangt 3% van de vrouwen met een Nederlandse achtergrond bijstand, versus 17% van de vrouwen met een niet-westerse migratieachtergrond.²¹

Leeftijd

Opvallend is dat in Amsterdam in de leeftijdscategorieën onder 25 jaar en 55-64 jaar meer mannen bijstand ontvangen dan vrouwen (respectievelijk 1,5 en 1,1 keer zo vaak), terwijl onder 25-55-jarigen meer vrouwen bijstand ontvangen (1,2 keer zo vaak). Dit geldt met name voor vrouwen tussen de 35-44 jaar (1,3 keer zo vaak als mannen van die leeftijd).²²

¹⁷ Werklozen zijn zowel mensen die een bijstandsuitkering ontvangen als mensen die daar geen recht (meer) op hebben. Mensen in die laatste groep noemen we "nuggers" (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2020b). In tegenstelling tot niet-werkzoekenden zijn nuggers dus wel werkzoekend.

¹⁸ OIS Amsterdam, 2019, p. 174.

¹⁹ OIS Amsterdam, 2019, p. 172.

²⁰ OIS Amsterdam, 2019, p. 172.

²¹ Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2019, p. 6.

²² OIS Amsterdam, 2019, p. 171.

Opleidingsniveau

In Amsterdam is van degenen die bijstand ontvangen 57% laag opgeleid en betreft dit iets vaker vrouwen dan mannen (1,1 keer zo vaak). Onder hoog opgeleiden is dat precies andersom, hoewel het daar om aanzienlijk minder mensen gaat in absolute aantallen.²³ In de Metropoolregio Amsterdam stromen vrouwen met een mbo-achtergrond (mbo-2, mbo-3 en mbo-4) na hun opleiding ongeveer 1,5 tot 3,2 keer vaker de bijstand in dan mannen met een mbo-achtergrond.²⁴ In studiejaar 2018-2019 volgen vrouwelijke mbo'ers (mbo-1 t/m mbo-4) binnen de Gemeente Amsterdam vooral opleidingen op het gebied van 1) zorg en welzijn, 2) recht, administratie, handel en zakelijke dienstverlening, en 3) dienstverlening. Ten opzichte van mannen waren zij het sterkst in de meerderheid binnen zorg en welzijn en onderwijs (waarbij het absolute aantal studenten laag is). Vrouwen waren sterk in de minderheid binnen opleidingen voor techniek, industrie en bouwkunde.²⁵

Transgender personen

Transgender personen verkeren in een kwetsbare sociaaleconomische positie. Landelijk gezien is 38% van de transgender personen afhankelijk van een uitkering. Van de transgender personen die wel werk hebben, heeft 48% een inkomen in de laagste inkomensgroep, terwijl 68% middelbaar tot hoog is opgeleid.²⁶ Een andere bron²⁷ geeft aan dat landelijk gezien transgender personen in 53% van de gevallen een laag inkomen hebben, tegenover 30% van de algemene Nederlandse bevolking. Op landelijk niveau ontvangt 11% van hen een bijstandsuitkering (14% van de transgender vrouwen, 6% van de transgender mannen). Onder de Nederlandse bevolking in het algemeen is dat 4%. Het is aannemelijk dat deze landelijke trend ook in Amsterdam van toepassing is en transgender personen naar verhouding vaak een beroep doen op de bijstand, aangezien het grootste deel van de transgender personen uit deze landelijke cijfers in zeer stedelijke gebieden woont.²⁸

Gezinssituatie

Alleenstaanden zijn in Amsterdam sterk oververtegenwoordigd in de bijstand ten opzichte van mensen met een partner. Zo is 89% van de uitkeringsgerechtigden alleenstaand (73% zonder kinderen, 16% met minderjarige kinderen); slechts 11% heeft een partner.²⁹ Landelijke cijfers³⁰ laten zien dat binnen de groep alleenstaande ouders in de bijstand vrouwen zijn oververtegenwoordigd. Zo is landelijk gezien 79% van de alleenstaande ouders die geen bijstand ontvangt vrouw, maar in de kortdurende en langdurige bijstand is respectievelijk 93% en 94% van de alleenstaande ouders vrouw. Binnen de groep alleenstaanden zonder kinderen in de bijstand ligt dat landelijk gezien anders: daar zijn mannen met 58% iets

²³ Ongepubliceerde cijfers, aangeleverd door de Gemeente Amsterdam ten behoeve van dit onderzoek.

²⁴ Rud et al., 2018, p. 63-64.

²⁵ OIS Amsterdam, 2019, p. 211.

²⁶ Boss, 2018, p. 10.

²⁷ Kuyper, 2017, p. 26.

²⁸ Kuyper, 2017, p. 24.

²⁹ Ongepubliceerde cijfers, aangeleverd door de Gemeente Amsterdam ten behoeve van dit onderzoek.

³⁰ Doove et al., 2018a.

oververtegenwoordigd ten opzichte van vrouwen, wat praktisch overeenkomt met het aandeel mannen onder alleenstaanden zonder kinderen die geen bijstand ontvangen (57%).

Langdurige bijstand

Er zitten aanzienlijk meer mensen in de langdurige bijstand (2 jaar of langer in de bijstand) dan in de kortdurende bijstand. Landelijk gezien ontving eind 2019 van alle mensen met een bijstandsuitkering 73% langdurige bijstand, en zijn er binnen de groep langdurig bijstandsgerechtigden weinig percentuele verschillen naar geslacht of migratieachtergrond.³¹ Eind 2016 was landelijk gezien 59% van degenen in de langdurige bijstand vrouw.³² In Amsterdam valt echter op dat wanneer we kijken naar mensen die meer dan 10 jaar bijstand ontvangen, 57% vrouw en 43% man is. Bij bijstandsduur tot maximaal 5 jaar is dit precies andersom, 57% man vs. 43% vrouw.³³ Dit lijkt te worden verklaard door het feit dat vrouwen minder snel uitstromen uit de bijstand: In Amsterdam was van degenen die naar werk uitstroonden in de periode 2016-2018, 59% man en 41% vrouw.³⁴ Binnen Amsterdam valt op dat Amsterdammers met een laag opleidingsniveau zo'n 6 keer zo vaak langdurige bijstand ontvangen als middelbaar en hoger opgeleiden.³⁵ Ook ontvangen binnen de groep bijstandsgerechtigden in Amsterdam paren (zonder en met kinderen) en alleenstaande ouders relatief vaker langdurige bijstand dan alleenstaanden zonder kinderen. Echter, in absolute aantallen zijn alleenstaanden zonder kinderen oververtegenwoordigd in zowel de kortdurende als de langdurige bijstand.³⁶ Daarnaast valt op dat landelijk gezien alleenstaande 45-plussers oververtegenwoordigd zijn in de langdurige bijstand: deze leeftijdsgroep bevat 68% van de alleenstaanden zonder kinderen in de langdurige bijstand, tegenover 40% van alle alleenstaanden zonder kinderen die geen bijstand ontvangen.³⁷

Niet-uitkeringsgerechtigden (nuggers)

Onder nuggers is landelijk gezien over de jaren heen geen duidelijk genderverschil. Wel zijn mensen met een migratieachtergrond oververtegenwoordigd binnen deze groep.³⁸

Re-integratie

Landelijk gezien vertrekken mannen 1,6 keer zo vaak uit de bijstand vanwege werk als vrouwen.³⁹ Voor Amsterdam ligt deze verhouding net iets lager (mannen vertrekken 1,5 keer zo vaak uit de bijstand als vrouwen), waarbij van degenen die uit de bijstand vertrekken vanwege betaald werk 60% mannen zijn en 40% vrouwen. Bij paren in de bijstand gaat het

³¹ Centraal Bureau voor de Statistiek, 2020c.

³² Doove et al., 2018b, p. 16.

³³ Ongepubliceerde cijfers, aangeleverd door de Gemeente Amsterdam ten behoeve van dit onderzoek.

³⁴ OIS Amsterdam, 2020.

³⁵ Ongepubliceerde cijfers, aangeleverd door de Gemeente Amsterdam ten behoeve van dit onderzoek.

³⁶ Ongepubliceerde cijfers, aangeleverd door de Gemeente Amsterdam ten behoeve van dit onderzoek.

³⁷ Doove et al., 2018a.

³⁸ Van Echtelt et al., 2019, p. 181.

³⁹ Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2019, p. 7.

wel om 1,6 keer zoveel mannen: 62% is man, 38% is vrouw.⁴⁰ Uit landelijk onderzoek blijkt dat dit te maken kan hebben met verschillen in aanbod van re-integratievoorzieningen, het hebben van een netwerk, het ervaren van belemmeringen (o.a. werktijden, reistijd, zorgtaken) en het ervaren van druk uit de omgeving om te gaan werken. Uitstroom naar werk vanuit langdurige bijstand is daarnaast het minst succesvol bij degenen met zowel een laag opleidingsniveau als met weinig werkervaring en/of werkend tegen een laag loon over de jaren heen.⁴¹

Re-integratievoorzieningen

Mannen hebben landelijk gezien meer contact met klantmanagers en krijgen vaker re-integratievoorzieningen aangeboden. De re-integratie voorzieningen die worden aangeboden verschillen ook: mannen krijgen vaker verschillende soorten loonkostensubsidie, werkplekken en jobcoaches aangeboden; vrouwen krijgen vaker vrijwilligerswerk, scholing, coaching naar werk of participatie en overige sociale activering aangeboden.⁴² Het aanbod van verschillende typen re-integratievoorzieningen hangt in ieder geval samen met het hebben van een arbeidsbeperking: zoals eerdergenoemd werken mannen vaker dan vrouwen niet vanwege arbeidsongeschiktheid. Maar mogelijk hangt het verschil in aanbod ook samen met onderliggende stereotypering.

Netwerk

Het hebben en inzetten van het eigen netwerk bij re-integratie kan nuttig zijn, maar ook belemmerend werken.⁴³ Contact met mensen die in verbinding staan met de arbeidsmarkt kan de kans op werk vergroten. Het eigen netwerk kan echter ook belemmeringen opwerpen voor vrouwen, wanneer traditionele rolopvattingen daarbinnen een grote rol spelen. Statushouders hebben vaak een klein netwerk, hetgeen het voor hen moeilijker maakt om dit effectief in te zetten bij hun re-integratie. Interventies kunnen helpen hun netwerk te vergroten of hun netwerkvaardigheden te versterken.

Belemmeringen

Onregelmatige werktijden en reistijd kunnen een obstakel vormen bij het vinden en aannemen van werk.⁴⁴ Vrouwen werken vaker dicht bij huis dan mannen. Dit geldt ook voor mensen zonder migratieachtergrond ten opzichte van mensen met migratieachtergrond. Mensen tussen 27-44 jaar en hoger opgeleiden werken relatief vaak verder van huis (in een andere regio dan waar ze wonen).⁴⁵ Belemmeringen naar werk voor nuggers zijn vaak verouderde werk-/opleidingservaring en een mismatch tussen wensen en mogelijkheden.⁴⁶

⁴⁰ Ongepubliceerde cijfers, aangeleverd door de Gemeente Amsterdam ten behoeve van dit onderzoek.

⁴¹ Doove et al., 2018b.

⁴² Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2019, p. 6-7.

⁴³ Stavenuiter et al., 2020.

⁴⁴ Deyl et al., 2017.

⁴⁵ Rud et al., 2018, p. 78.

⁴⁶ Van Echtelt et al., 2019, p. 179.

Motivatie

Het hebben van kinderen zorgt er vooral bij vrouwen (zowel met partner als alleenstaand) voor dat zij minder actief zoeken naar werk.⁴⁷ Hierdoor stromen ze minder vaak duurzaam uit naar werk. Goede kinderopvangfaciliteiten kunnen helpen om dit te doorbreken. Mannen ervaren meer druk van hun omgeving om te werken dan vrouwen.⁴⁸ Het is aannemelijk dat de kostwinnersnorm hierbij een rol speelt.

Beschikbare data op gemeenteniveau

Gedurende deze scan hebben wij geprobeerd cijfers voor de gemeente Amsterdam te achterhalen die genderverschillen en/of genderstereotypering in de uitvoering bloot kunnen leggen. Dit bleek echter vrij lastig. De gemeente heeft wel vastgesteld dat er in totaal ongeveer evenveel mannen als vrouwen afhankelijk zijn van een bijstandsuitkering, maar het blijkt niet eenvoudig te zijn om op metaniveau gegevens over intersecties te genereren: hoe is de verdeling van mannen en vrouwen over de gekozen doelgroepen en selectiecriteria.

Een andere beperkende factor is dat bijstandsuitkeringen worden toegewezen op huishoudniveau, en in geval van twee partners vindt registratie vaak plaats op naam van de man. Als een van beide partners werk vindt, stroomt het huishouden als geheel uit, ongeacht of het degene is op wie de uitkering geregistreerd staat. De formele uitstroomreden 'uitstroom naar werk' wordt toegekend aan het huishouden en gekoppeld aan de hoofdaanvrager, de partner blijft staan als partner en kent geen eigen uitstroomreden. Bij hernieuwde instroom in de bijstand, vindt registratie plaats op naam van de origineel geregistreerde.

Met betrekking tot re-integratie- en participatietrajecten vindt wel dataverzameling op individueel niveau plaats, en wordt sinds één jaar ook de reden waarom een klant het proces verlaat bijgehouden. Dit kan ook 'inkomen partner' zijn. Het is echter erg arbeidsintensief om deze gegevens te vergelijken met de gegevens over toekenning van bijstandsuitkering en zo te achterhalen wie van beide partners uitstroomt naar werk. Verder is de dataverzameling op individueel niveau in het verleden niet gestructureerd en volgens dezelfde uniforme kenmerken gebeurd. Hoewel hierin op dit moment grote slagen worden gemaakt, maakt dit het lastig om op dit moment bruikbare informatie over o.a. uitstroom, opleidingsachtergrond, arbeidsverleden, etc. te achterhalen.

⁴⁷ Deyl et al., 2016.

⁴⁸ Deyl et al., 2017.

3. Genderstereotypering in het re-integratie- en participatiebeleid van de gemeente Amsterdam

In dit hoofdstuk wordt, aan de hand van de gegeven cijfers en onderzoeken, een analyse gemaakt van (mogelijke) onbewuste genderstereotypering en ongewenste gevolgen hiervan in het beschreven beleid en de uitvoering ervan.

Probleemanalyse

In de probleemanalyse wordt door de gemeente Amsterdam met name gekeken naar de arbeidsmarkt. Wat voor kansen liggen er voor degenen met een bijstandsuitkering, zodat zij uit kunnen stromen naar betaalde arbeid? Dientengevolge wordt geanalyseerd welke kenmerken bepalend kunnen zijn bij het betreden van de arbeidsmarkt. Er wordt hierbij gedifferentieerd naar de kenmerken leeftijd, migratieachtergrond, opleidingsniveau, arbeidsbeperking en duur van werkloosheid. Het valt daarbij op dat er niet gekeken wordt naar gender en hoe de genderverdeling met betrekking tot de eerdergenoemde kenmerken is. Er wordt geen rekening gehouden met dat mannen en vrouwen misschien verschillende problemen ervaren bij het betreden van de arbeidsmarkt en dat mannen of vrouwen in bepaalde groepen oververtegenwoordigd kunnen zijn.

Daarnaast analyseert de gemeente ook welke instrumenten en werkzame elementen effectief zijn om uitstroom naar werk of participatie te bevorderen. Ook hierbij wordt niet geanalyseerd of dit verschillend is voor mannen en vrouwen. De conclusie dat intrinsieke motivatie de belangrijkste factor is, gaat voorbij aan het gegeven dat vrouwen met kinderen als gevolg van genderstereotypering minder intrinsiek gemotiveerd kunnen zijn dan mannen.

In de probleemanalyse lijken dus weliswaar geen genderstereotypen te worden gehanteerd of versterkt, maar bestaande genderverschillen en -verhoudingen worden evenmin meegenomen. De genderneutraliteit van de probleemanalyse laat daarmee dus onverlet dat bestaande genderstereotypen hun vrije loop kunnen gaan.

Beleidsdoelen

In de beleidsdoelen worden vier groepen specifiek benoemd waarop specifiek wordt ingezet: mensen met een arbeidsbeperking, alleenstaande ouders met kinderen onder de 18 jaar, jongeren onder de 27 jaar, Amsterdammers met een vluchtelingenstatus. Deze vier doelgroepen sluiten aan bij de oorzaken die een rol spelen bij het niet betaald werken van mensen, te weten: gezondheid en beperking, zorg voor gezin en huishouden, leeftijd (jongeren zonder startkwalificatie, of mensen richting pensioenleeftijd), en statushouder zijn.

Er wordt dus op verschillende kenmerken gedifferentieerd, met name omdat deze van belang zijn voor toegang tot de arbeidsmarkt. Mensen met een lager opleidingsniveau of een migratieachtergrond hebben een grotere kans op werkloosheid en vormen de grootste groepen in het bestand van uitkeringsontvangers. Het is niet bekend hoe zij zijn verdeeld over de gedefinieerde groepen.

Net als in de probleemanalyse wordt niet gekeken naar genderverschillen. Er wordt niet benoemd of bepaalde groepen meer uit mannen of vrouwen bestaan, en of daarvoor verschillende aandacht nodig is. Daarmee wordt dus aangenomen dat deze verschillen niet van belang zijn. Beleidsdoelen worden niet per gender uitgesplitst.

Toch geeft de analyse in het vorige hoofdstuk aanleiding om deze opsplitsing wel te maken. Zo blijkt dat degenen die bijstand ontvangen grotendeels alleenstaanden (met en zonder kinderen) en laagopgeleiden zijn. Dat dit grotendeels alleenstaanden zijn, wordt veroorzaakt doordat bijstand op huishoudniveau wordt toegekend. Alleen als het huishouden als geheel beneden de bijstandsnorm komt, wordt een uitkering toegekend. Hierdoor hebben werklozen met een partner die genoeg verdient om als huishouden boven de bijstandsnorm uit te komen, geen recht op uitkering. Zij zijn daarmee nigger of niet-werkende, afhankelijk van of zij werkzoekend zijn. Omdat vrouwen in de groep niet-werkenden zijn oververtegenwoordigd, kan dit erop duiden dat vrouwen wiens partner uitstroomt naar betaald werk, eerder geneigd zijn te stoppen met het zoeken naar een betaalde baan dan mannen.

Ook al ontvangen in Amsterdam ongeveer evenveel vrouwen als mannen bijstand, er blijken in hoofdstuk 2 wel degelijk verschillen te zijn tussen vrouwen en mannen in de bijstand. Zo zijn vrouwen oververtegenwoordigd in de leeftijdsgroep 25-55 jaar, komen vrouwelijke mbo'ers vaker in de bijstand terecht dan mannelijke mbo'ers, zijn bijna alle alleenstaanden met kinderen vrouw, en zijn vrouwen oververtegenwoordigd in de groep die meer dan 10 jaar bijstand ontvangt.

Vrouwen geven vaker dan mannen aan niet te werken vanwege zorgtaken voor huishouden en gezin. Dit zien we terug bij de bijstandsgerechtigden in Amsterdam, waarbij de groep alleenstaanden met kinderen bijna geheel uit vrouwen bestaat. Hieruit kan worden afgeleid dat voor hen de zorg voor gezin/huishouden een beperkende factor is bij het zoeken naar werk. Deze vrouwen bevinden zich ook vaak in de leeftijdsgroep 25-55 jaar, een groep waar vrouwen oververtegenwoordigd zijn. Zij lopen daardoor het risico om langdurig afhankelijk van de bijstand te blijven, aangezien zij juist in de periode waarin zij hun carrière zouden moeten ontwikkelen (tussen de 25-55 jaar) zorg dragen voor gezin en huishouden. Hierdoor wordt de afstand tot de arbeidsmarkt vergroot, waardoor het moeilijker wordt om later naar betaald werk uit te stromen, hetgeen zou kunnen verklaren waarom vrouwen ook zijn oververtegenwoordigd in de groep die meer dan 10 jaar bijstand ontvangt.

Mannen zijn in Amsterdam oververtegenwoordigd in de leeftijdscategorieën onder 25 jaar en boven 55 jaar oud, in de groep die korter dan 5 jaar bijstand ontvangt en in de groep

alleenstaanden zonder kinderen. Zij doen dus vaker aan het begin en aan het einde van hun carrière beroep op ondersteuning en hebben als alleenstaande bijna nooit de zorg voor kinderen. Voor mannen is het leeftijds criterium hiermee een belangrijker reden om niet te werken, zoals ook al bleek uit de landelijke cijfers.

Van degenen met een migratieachtergrond ontvangen meer vrouwen bijstand dan mannen, bij degenen zonder migratieachtergrond zijn dit meer mannen. Aangezien mensen met een migratieachtergrond een grotere kans op werkloosheid hebben dan mensen zonder migratieachtergrond, zijn de vrouwen met een migratieachtergrond hierbij dus een extra kwetsbare groep.

Maatregelen

Genderstereotypering kan bij de beleidsmaatregelen op twee verschillende niveaus plaats vinden: in de maatregelen zelf, en in de uitvoering van de maatregelen. De maatregelen kunnen specifiek (gender)stereotype-doorbrekende maatregelen omvatten, maar zij kunnen ook onbedoeld bepaalde stereotypen bevestigen. Bij de uitvoering van maatregelen kunnen stereotiepe ideeën van uitvoerende ambtenaren, uitkeringsgerechtigden en werkgevers onbewust een rol spelen.

Pakket van maatregelen

Over het algemeen toont het pakket van maatregelen bewustzijn van de verschillende uitgangspunten waarin mensen zich bevinden met betrekking tot de arbeidsmarkt. Hierbij gaat het met name om laagopgeleiden, jongeren, ouderen, mensen met een migratieachtergrond, statushouders, mensen in de langdurige bijstand, en mensen met een arbeidsbeperking, en alleenstaande ouders met jonge kinderen. Opvallend genoeg wordt, op een enkele keer na (bijv. een instrument voor jonge moeders), gender niet meegenomen.

Door de behoefte van de arbeidsmarkt centraal te stellen, ontstaat een focus op het “arbeidsfit” maken van de cliënt. Het doorbreken van stereotiepe denkbeelden is hierbij geen inzet. Dit kan twee kanten op werken. Aan de ene kant kan het ertoe leiden dat bestaande stereotypen worden bevestigd doordat aan mannen geen stereotype “vrouwentrajecten” worden aangeboden en aan vrouwen geen stereotype “mannentrajecten”, of dat er bij mannen met kinderen meer druk gelegd wordt op het vinden van werk dan op vrouwen met kinderen. Aan de andere kant kan het stereotype van werkende mannen en zorgende vrouwen doorbroken worden door van iedere bijstandsgerechtigde te achterhalen hoe die toe kan stromen tot de arbeidsmarkt. Ook de regel dat na 6 maanden “alle arbeid passend is”, zou ertoe kunnen leiden dat mannen en vrouwen vaker in zogenaamde counter-stereotiepe⁴⁹ werkvelden terechtkomen. Over de

⁴⁹ Als iemand in een counter-stereotiepe werkveld actief is, werkt een man in een beroep dat als “vrouwelijk” wordt gezien (zoals verpleger) of een vrouw in een beroep dat als “mannelijk” wordt gezien (zoals havenarbeider)

vraag of dit daadwerkelijk het geval is, zijn echter geen gegevens bij de gemeente beschikbaar.

Beschikbare instrumenten

De Instrumentenwaaier heeft een breed scala aan beschikbare instrumenten, die gericht zijn op het wegnemen van belemmeringen om aan de arbeidsmarkt deel te nemen. Als gekeken wordt naar factoren die spelen bij het niet deelnemen aan de arbeidsmarkt, zijn er voor drie van de vier redenen (te weten: arbeidsbeperking, leeftijd en statushouder zijn) specifieke instrumenten ontwikkeld. Voor de reden “zorg voor gezin/huishouden” zijn er echter nauwelijks instrumenten beschikbaar. Er is slechts één instrument beschikbaar voor jonge moeders, en dit richt zich vooral op participatie en niet zozeer op toeleiding tot werk.

Bovendien is bij een aantal participatie- en re-integratie instrumenten een voorwaarde dat kinderopvang geregeld is. De gemeente Amsterdam biedt ondersteuning bij het verkrijgen van formele kinderopvang doordat zij een convenant heeft met een aantal kinderopvangorganisaties die hun diensten met korting aanbieden. Ook geeft de gemeente financiële ondersteuning in de eigen bijdrage aan opvangkosten voor alleenstaande ouders. Toch kan deze eis een beperking zijn voor alleenstaande ouders omdat voor sommige instrumenten geen beroep gedaan kan worden op de Wet Kinderopvang⁵⁰. Zij hebben dan geen recht op vergoeding van 90% van de kosten van kinderopvang door het rijk, hetgeen betekent dat zij in de praktijk geen gebruik van het instrument kunnen maken (omdat zij anders in een schuldensituatie terecht zouden kunnen komen). Dit betreft met name vrouwen, aangezien vooral zij de groep alleenstaanden met minderjarige kinderen vormen. Voor degenen die zorgen staan hiermee minder opties open voor gebruik van instrumenten, en zijn er weinig specifieke instrumenten om hen te ondersteunen.

Ook andere voorwaarden voor de inzet van instrumenten uit de waaier kunnen leiden tot ander gebruik door mannen en vrouwen. Zo is voor sommige trajecten vereist dat men eigen vervoer heeft. Mannen hebben vaker beschikking over eigen vervoer dan vrouwen. Ook in gezinnen waarbij de auto wordt gedeeld, blijkt deze vaker door mannen dan door vrouwen te worden gebruikt.⁵¹ Een andere voorwaarde is dat men op onregelmatige werktijden beschikbaar is. Het werken op onregelmatige tijden is lastig voor alleenstaande ouders, hetgeen bijna altijd vrouwen zijn.

Door de focus op de wensen van de arbeidsmarkt, valt op dat in de instrumenten die beschikbaar zijn voor re-integratie en participatie, veel van de leerstages en

⁵⁰ Uit het interview met de klantmanager activering bleek dat de voornaamste eis voor de Wet kinderopvang is werk, studeren (alleen specifieke opleidingen), inburgeren of een traject naar werk volgen via de gemeente. Een uitkeringsgerechtigde zal dus een aantoonbaar traject naar werk moeten volgen voordat er een beroep kan worden gedaan op de Wet Kinderopvang. Een aantal specifieke trajecten in de waaier voldoen niet aan de formele kwalificatie van de belastingdienst voor de Wet kinderopvang, zoals sollicitatietraining maar ook gesprekken met jobhunters/coaches, taaltrajecten (buiten verplichte inburgering), dagbestedingen, vrijwilligerswerk.

⁵¹ EIGE, 2019, p. 100.

voorschakeltrajecten gericht zijn op mbo-niveau en dan met name op sectoren waar meer mannen/jongens zijn opgeleid dan vrouwen. Het betreft hierbij stereotiep “mannelijke” beroepen. Hoewel dit voortkomt uit de vraag van de arbeidsmarkt, blijkt uit hoofdstuk 2 dat vrouwen/meiden op mbo-2 tot mbo-4 niveau een groter risico hebben om in de bijstand te komen. Zij kozen met name voor opleidingen in zorg en welzijn; recht, administratie, handel en zakelijke dienstverlening; en dienstverlening. Op dit moment biedt de gemeente nog nauwelijks voorschakeltrajecten of leerstages in deze vakgebieden aan. Hoewel de vraag vanuit de arbeidsmarkt naar dit soort werknemers misschien minder expliciet gesteld wordt, kan het voor de gemeente toch lonen om hier actiever op in te zetten om te voorkomen dat deze groep langer afhankelijk is van een bijstandsuitkering. Een grotere diversiteit in leerstages en voorschakeltrajecten kan ervoor zorgen dat een bredere groep van uitkeringsgerechtigden bediend wordt (aangezien ook jongens/mannen dit soort opleidingen volgen).

In het kader van deze scan hebben wij geprobeerd informatie te achterhalen, over inzet van instrumenten en mogelijke belemmeringen die ervaren worden bij de inzet hiervan. Deze blijkt echter niet op een zodanige manier verzameld te worden of toegankelijk te zijn dat deze analyses makkelijk gemaakt kunnen worden. Het valt in deze genderscan daarom niet te achterhalen of instrumenten tegemoetkomen aan de behoeften van mannen en vrouwen en of vrouwen en mannen in gelijke mate in aanmerking komen voor ondersteuning door de gemeente in de vorm van inzet van instrumenten.

Stereotype doorbrekende maatregelen

De gemeente heeft een aantal maatregelen die daadwerkelijk inzetten op het doorbreken van (gender)stereotypering. Amsterdam wil het stereotype van één werkende (vaak de man) en één zorgende partner (vaak de vrouw) doorbreken en stimuleert het streven van vrouwen naar economische zelfstandigheid. Een klantmanager gaf aan dat de gemeente daarom vrouwen ondersteunt die een mbo-2 opleiding willen volgen maar geen “financiële toestemming” krijgen van hun man. Daarnaast staan de instrumenten voor re-integratie ook open voor nuggers, hetgeen de participatie van alle Amsterdammers verhoogt. Bovendien draagt de gemeente hiermee naar niet-werkenden en niet-werkzoekenden uit dat zij het kostwinnersmodel graag wil doorbreken. De klantmanager deelde dat de gemeente zich tot doel heeft gesteld ieder jaar 400 gesprekken te voeren en 200 nuggers uit te laten stromen naar betaald werk. Deze doelstelling haalt de gemeente ieder jaar.

Er wordt ook expliciet ingezet op het doorbreken van stereotiepe denkbeelden en aannames voor wat betreft arbeidsgeschiktheid van werkgevers. Het wordt gevraagd om zich open te stellen voor kandidaten die niet perfect in het functieprofiel passen. De jobcoach gaf aan dat de gemeente werkgevers aanspreekt die discrimineren op leeftijd, achtergrond of gender.

Ook biedt de gemeente Amsterdam specifiek aanbod aan ter ondersteuning van cliënten die transgender zijn. Dit zijn relatief vaak statushouders. Transgender cliënten worden in eerste instantie gekoppeld aan klantmanagers, die hiervoor enkele jaren geleden een training hebben gehad. Zij kunnen vervolgens extra aanbod inzetten, dat sinds een pilot van enkele

jaren geleden ieder jaar opnieuw wordt ingekocht bij een externe organisatie met expertise en ervaringsdeskundigheid op het gebied van transgender personen en werk. In de praktijk blijkt dit aanbod vooral nodig te zijn wanneer er sprake is van transgender cliënten met multiproblematiek of een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Ook wordt het vooral ingezet voor transgender cliënten die bezig zijn met hun transitie. Wanneer deze cliënten vervolgens arbeidsfit zijn, worden zij in de praktijk zonder bijzondere ondersteuning toegeleid naar werk. Wel ontvangen sommige cliënten nog ondersteuning van een jobcoach wanneer ze werk hebben gevonden, om terugval in de bijstand te voorkomen.

In het *Werkplan Aanpak Arbeidsdiscriminatie* heeft de gemeente een waaier aan interventies geformuleerd om arbeidsdiscriminatie te voorkomen en te bestrijden. In dit programma wordt ook aandacht besteed aan het doorbreken van stereotypering en vooroordelen in de brede zin. Denk hierbij aan discriminatie op leeftijd, etnische of migratieachtergrond, seksuele voorkeur, genderidentiteit en geslacht. Omdat dit programma geen onderdeel is van deze genderscan zijn deze interventies niet in dit rapport meegenomen.

(Gender)stereotypen in de uitvoering

De uitvoering van het beleid kan genderstereotiep plaatsvinden, door (onbewuste) biases bij de uitvoerend ambtenaar, de uitkeringsgerechtigde of de werkgever.

Uitvoerende ambtenaren

Als een cliënt een aanvraag indient voor een bijstandsuitkering doet een inkomensconsulent een eerste check of de aanvrager recht heeft op een bijstandsuitkering. Als het recht op bijstand is vastgesteld wordt het dossier doorgegeven aan de afdeling Intake, aan een "intaker". Deze neemt (telefonisch) contact op met de aanvrager voor een kennismakingsgesprek. Daarin wordt kort ingegaan op wat de klant kan verwachten van de gemeente en een afspraak gemaakt voor een intakegesprek.

In het intakegesprek door de intaker wordt achterhaald wat de afstand tot de arbeidsmarkt is van de aanvrager. Hiervoor wordt gekeken naar "wat kan je" en "wat wil je". Om vast te stellen wat iemand kan, wordt er gekeken naar opleiding, werkervaring, hoe lang iemand niet meer aan het werk is, etc. Om vast te stellen wat een klant wil, wordt hen van tevoren gevraagd om een toekomstplan te maken. Dit plan wordt als basis genomen om te kijken hoe de wensen van de klant bereikt kunnen worden. Wat is het uiteindelijke doel, en welke tussenstappen zijn hiervoor nodig? Een van de geïnterviewden geeft aan dat de werkwijze met toekomstplannen goed helpt om de motivatie van mensen te achterhalen, en tot gevolg heeft dat klanten zich serieus genomen voelen. Bovendien voelen zij zich eigenaar van het plan: het is hun plan, en niet dat van de gemeente. Daardoor zijn zij ook veel gemotiveerder om ermee aan de slag te gaan. Deze medewerker geeft verder aan dat in het kader van de toekomstplannen ook weleens suggesties voor beroepsmogelijkheden worden gedaan door de intaker. De kans bestaat dat hierbij minder snel stereotype doorbrekende voorstellen worden gedaan dan stereotypebevestigende.

De informatie die in het intakegesprek wordt verzameld wordt in het computersysteem ingevoerd, dit betreft leeftijd, opleiding, werkervaring, zelfredzaamheid, gezondheid, etc. Ook kan een cv worden toegevoegd. Als de intaker klaar is, genereert het systeem een samenvatting en een suggestie voor het vervolgtraject (re-integratie of participatie). De indeling van klanten in tredes is door de gemeente losgelaten, maar het computersysteem geeft dit nog wel automatisch aan, omdat dit nu eenmaal is ingebouwd. De intaker heeft echter de uiteindelijke verantwoordelijkheid en kan dit “overrulen”. Uit één van de interviews blijkt dat de gemeente begin 2019 haar ambitie voor uitstroom naar werk naar boven heeft bijgesteld. De criteria voor het aanpassen van een re-integratietraject zijn hiervoor aangepast, maar niet meer doorgevoerd in het computersysteem. De beoordeling van de intaker is daardoor leidend geworden.

In deze procedure zijn er een aantal momenten waarop onbewuste stereotypering een rol kan spelen. Zo blijkt de werkervaring van mannen door werkgevers soms hoger te worden ingeschat dan werkervaring van vrouwen.⁵² Mogelijk is hier ook sprake van bij de intake binnen participatie- en re-integratiebeleid, waardoor de werkpotentie van mannen als hoger wordt beoordeeld dan die van vrouwen. Ook kunnen, zoals een geïnterviewde al aangeeft, intakesters stereotype-bevestigende voorstellen doen voor wat betreft de toekomstplannen van de klant. Echter, als de klant aangeeft een counter-stereotype toekomstdroom te hebben, zal de intaker de klant hierin ondersteunen.

Omdat de focus bij de maatregelen gericht is op toestroom naar werk, bestaat het gevaar dat bij huishoudens waarbij beide partners afhankelijk zijn van de bijstand, de aandacht vooral uitgaat naar degene met de beste kans op uitstroom naar betaalde arbeid. Als deze persoon voldoende verdient, zijn tenslotte beide partners niet meer afhankelijk van een bijstandsuitkering. De partner zonder betaalde arbeid wordt daarbij nugger. Gezien het feit dat in Amsterdam bij paren 1,6 keer zoveel mannen vanwege werk uit de bijstand vertrekken als vrouwen, bestaat de kans dat het stereotype van “de werkende man en de zorgende vrouw” hier onbewust een rol in speelt. Daardoor bestaat de kans dat re-integratiemaatregelen met name voor de man worden ingezet en participatiemaatregelen voor de vrouw.

De suggestie die door het computersysteem wordt gedaan voor de indeling van klanten, kan helpen om genderstereotypering te voorkomen. Klanten worden dan allemaal via dezelfde criteria beoordeeld, en onbewuste stereotypen kunnen dan geen rol spelen. Dit veronderstelt echter wel dat de gegevens die in het systeem worden ingevoerd neutraal zijn. Dit zal voor een aantal criteria zeker zo zijn (bijvoorbeeld opleidingsniveau), maar andere criteria zijn toch subjectiever en meer een inschatting van de intaker (bijvoorbeeld de mate van motivatie van een klant). Stereotypering is dan niet volledig uit te sluiten. Bovendien zouden criteria en eventuele algoritmes genderstereotiepe aannames kunnen bevatten, en daarmee juist kunnen leiden tot het institutionaliseren van genderstereotypen.

⁵² Van Beek & Pouwels, 2017, p. 5.

Op basis van de indeling van de intaker wordt het dossier vervolgens overgedragen aan de collega's die een re-integratie- of participatietraject starten. De klantmanager bepaalt vervolgens samen met de cliënt welk instrument ingezet wordt. Klantmanagers hebben hierbij een grote vrijheid, waardoor met name op dit moment stereotypering plaats kan vinden. Klantmanagers maken gebruik van eerdere ervaringen bij het voorstellen van instrumenten aan cliënten, en vergeten daarbij misschien aan niet-traditionele oplossingen te denken. Het zou kunnen zijn dat klantmanagers bepaalde instrumenten niet aanbieden omdat zij ervan uitgaan dat een man/vrouw hier toch geen interesse in heeft. Anderzijds kan het ook zo zijn dat een klantmanager juist inzet op counter-stereotiepe keuzes omdat dat hetgeen is dat de arbeidsmarkt vraagt.

Omdat niet consequent wordt bijgehouden wie vaker welk traject volgt, en het niet gemakkelijk is om deze informatie op meta-niveau uit het systeem te genereren, is het op dit moment niet mogelijk om vast te stellen of biases van intakers en klantmanagers daadwerkelijk een rol spelen bij de inzet van instrumenten.

In het contact met de klantmanager kunnen ook grote verschillen optreden. Een aantal van hen geeft aan dat ze weinig tijd hebben om klanten te zien vanwege een grote werklust, anderen geven aan dat de klant leidend is in de vorm en mate van contact. Heeft een klant meer behoefte aan contact dan wordt daarop ingegaan, waarbij er wel een minimum standaard wordt gezet. Omdat zoals eerdergenoemd blijkt dat mannen gemiddeld meer contactmomenten hebben dan vrouwen, zou het interessant zijn om te achterhalen of dit ook zo is bij de gemeente Amsterdam, en wat daarvan de redenen zijn. Krijgen bepaalde groepen van mannen of vrouwen intensievere trajecten aangeboden, of zijn hiervoor andere oorzaken aan te wijzen? Helaas zijn er onvoldoende gegevens beschikbaar om in deze scan na te gaan of dat in de Amsterdamse praktijk daadwerkelijk zo is.

Het is dus de vraag of uitvoerders onderscheid maken naar gender en of zij genderstereotypen bevestigen. Op basis van de gehouden interviews lijkt er niet veel aandacht te zijn voor cultuur- en gendersensitief werken door klantmanagers. Zo wordt bijvoorbeeld geen training gegeven om bewust te worden van stereotypen, vooroordelen en verschillende uitgangsposities van klanten, waardoor de kans bestaat dat bestaande rollen in de uitvoering bevestigd worden.

Uitkeringsgerechtigde

De geïnterviewde ambtenaren die contact hebben met cliënten geven aan dat veel cliënten genderstereotiepe opvattingen blijken te hebben, waardoor zij niet open staan voor stereotype-doorbrekende beroepen. Zo zien klantmanagers vrouwen die het moederschap hoger stellen dan werken, waardoor zij minder actief naar werk zoeken dan mannen en minder gemotiveerd zijn om aan het werk te gaan. In enkele gevallen komt het bij oudere mensen met een migratieachtergrond nog voor dat vrouwen eerst toestemming van hun man willen hebben voordat zij aan een traject beginnen. Omdat de motivatie van de klant van groot belang is bij het inzetten van een instrument, kunnen deze opvattingen bijdragen aan genderstereotiepe keuzes. Klantmanagers geven aan dat het inderdaad zo is dat relatief

weinig vrouwen een stereotiep “mannelijke” vooropleiding of stage, zoals heftruckchauffeur, volgen. Het traject voor opleiding tot schoonheidsspecialiste werd weer nauwelijks door mannen gevolgd.

Door echter in te zetten op de motivatie van de klant, worden degenen die counter-stereotiepe keuzes willen maken, hierin ondersteund door de gemeente. Hierdoor wordt het voor de klant makkelijker om deze keuze te maken en door te zetten, en een counter-stereotiepe beroepskeuze te maken. De inzet op persoonlijke motivatie kan hierbij dus twee kanten op werken: stereotype bevestigend of stereotype doorbrekend.

Werkgevers

Op de arbeidsmarkt vindt ook (gender)stereotypering en discriminatie door werkgevers plaats. Uit de probleemanalyse van de gemeente blijkt dat werkgevers vaak een beeld hebben van waar de werknemer aan moet voldoen, en vooroordelen hebben met betrekking tot leeftijd, migratieachtergrond en arbeidsbeperking. Zo heeft de jobcoach ervaren dat werkgevers soms eisen stellen met betrekking tot leeftijd, geslacht, Nederlandse taalbeheersing en dat het soms moeilijk is om jonge alleenstaande moeders naar werk te bemiddelen. Ook in het *Werkplan Aanpak Arbeidsdiscriminatie* wordt erkend dat werkgevers soms onbewuste vooroordelen hebben die leiden tot (gender)stereotypering en discriminatie.

4. Conclusies en aanbevelingen

In dit hoofdstuk worden de conclusies uit voorgaande hoofdstukken samengevat en een aantal concrete aanbevelingen gegeven om genderstereotypering in het beleid en de uitvoering daarvan tegen te gaan.

Conclusies

In zowel de probleemanalyse, de beleidsdoelen als de maatregelen valt op dat er niet of nauwelijks naar gender wordt gekeken. Met andere woorden, het beleid is - met uitzondering van enkele maatregelen gericht op nuggers, werkgevers en het vergroten van de financiële onafhankelijkheid van vrouwen - grotendeels genderneutraal. Toch blijkt uit onderzoek dat gender wel degelijk een rol speelt op het terrein van werk en participatie. Ten eerste beïnvloeden (onbewuste aanwezige) genderstereotypen de keuzes die mensen willen of kunnen maken, doordat genderstereotypen tot maatschappelijke normen leiden over wat mannen en vrouwen 'horen te doen'. Ten tweede blijkt dat er verschillen zijn in het aandeel mannen en vrouwen dat niet-werkzoekend, werkloos is of bijstand ontvangt. Deze verschillen haken in op andere kenmerken, zoals migratieachtergrond, opleidingsniveau, leeftijd en huishouden. Ten derde toont onderzoek een landelijke trend aan waarbij mannen en vrouwen verschillen als het gaat om onder andere de motivatie en belemmeringen die zij ervaren bij hun re-integratie.

Doordat het beleid grotendeels genderneutraal is geformuleerd, lijken er geen genderstereotypen te worden gehanteerd of versterkt. Het betekent echter ook dat genderstereotypen niet actief worden bestreden en dat bestaande genderstereotypen onverlet hun vrije loop kunnen gaan. Dit heeft voor de probleemanalyse, de beleidsdoelen en de maatregelen verschillende gevolgen.

In de probleemanalyse wordt daardoor geen rekening gehouden met het feit dat mannen en vrouwen verschillende mogelijkheden en beperkingen kunnen ervaren om mee te kunnen doen op een manier die past bij hun talenten en mogelijkheden, en dat deze kunnen worden beïnvloed door genderstereotypen.

Als het gaat om de beleidsdoelen, heeft de genderneutrale benadering tot gevolg dat de verschillende uitgangspunten van mannen en vrouwen die van invloed is op de afstand tot de arbeidsmarkt niet wordt gezien. Dit aspect lijkt niet te worden betrokken bij het vaststellen van de doelgroepen die voorrang krijgen. Toch blijkt dat vrouwen met een migratieachtergrond een relatief grote kans hebben om in de bijstand terecht te komen.

Dat bijstand wordt toegekend op huishoudniveau, heeft twee gevolgen voor paren in de bijstand. Allereerst wordt de uitkering op naam van één van beide partners geregistreerd, waardoor het stereotype van de man als kostwinner ertoe kan leiden dat registratie vaker op naam van de man gebeurt. Ten tweede kan het doel van verlagen van de kosten van de bijstandsbegroting ertoe leiden dat er een focus ontstaat op het re-integreren van degene die de minste afstand tot de arbeidsmarkt heeft, met als gevolg dat er voor de andere partner minder ambitieus wordt ingezet. Vanuit heersende stereotypen zou dit ertoe kunnen leiden dat met name aan mannen re-integratietrajecten en aan de vrouwelijke partner participatietrajecten worden aangeboden, een mechanisme dat (onbewust) versterkt zou kunnen worden door registratie van de uitkering op naam van de man. Bovendien leidt de registratie op huishoudniveau ertoe dat primaire rapportage ook op huishoudniveau gebeurt, hetgeen analyses op individueel niveau, o.a. op het gebied van uitstroom uit de bijstand, bemoeilijkt. Het kruisen met de gegevens op individueel niveau uit andere bestanden blijkt namelijk erg arbeidsintensief.

Bij de maatregelen heeft genderneutraal beleid zowel gevolgen voor het pakket van maatregelen, als voor de uitvoering van beleid. Zo valt op dat een relatief groot deel van de aangeboden leerstages en voorschakeltrajecten uit de Instrumentenwaaier is gericht op stereotiep mannelijke beroepen. Verder is een aantal van de aangeboden instrumenten niet toegankelijk voor uitkeringsgerechtigden zonder eigen vervoer of met zorgtaken. Ondanks dat de gemeente Amsterdam ondersteuning biedt in gevallen waar de Wet Kinderopvang van toepassing is, voldoen niet alle instrumenten aan de vereisten van de Belastingdienst en moet kinderopvang informeel worden geregeld. Daarnaast worden er relatief weinig instrumenten aangeboden die het makkelijker maken om zorg en betaalde arbeid te combineren. Dit betekent dat de instrumenten niet goed aansluiten bij de behoeften van alleenstaande ouders.

Voor wat betreft de uitvoering van het beleid, ligt de focus op het “arbeidsfit” maken van de cliënt waarbij de motivatie van de cliënt centraal staat en maatwerk de inzet is. Dit kan zowel leiden tot het bevestigen als het doorbreken van genderstereotypen. Het zoeken naar mogelijkheden voor iedere cliënt om op de arbeidsmarkt in te stromen en het feit dat na 6 maanden “alle arbeid passend” is kan leiden tot het doorbreken van stereotypen. Als de uitkeringsgerechtigde counter-stereotype keuzes maakt om tot de arbeidsmarkt toe te treden, zullen die door de gemeente worden ondersteund. Tegelijkertijd bestaat de kans dat stereotypen die bij uitvoerende ambtenaren en uitkeringsgerechtigden aanwezig zijn, ertoe leiden dat bepaalde opties niet worden overwogen. In dat geval krijgen stereotypen de vrije loop.

De genderstereotypen van (potentiële) werkgevers beïnvloeden de mogelijkheden van klanten om uit te stromen. De gemeente Amsterdam zet weliswaar in op het tegengaan van discriminatie door werkgevers en het zich openstellen voor werknemers die niet perfect in

het profiel passen, maar doet dit nauwelijks op het gebied van gender. Zo wordt in het *Werkplan Aanpak Arbeidsdiscriminatie* algemeen ingezet op het voorkomen en bestrijden van discriminatie door werkgevers, maar zijn er geen specifieke maatregelen tegen discriminatie op basis van gender.

Of de genderstereotypen die de vrije loop krijgen met dit genderneutrale beleid daadwerkelijke effecten hebben, valt op basis van de beschikbare data van de gemeente Amsterdam niet eenduidig vast te stellen.

Aanbevelingen

Om ongewenste effecten van onbewuste genderstereotypering in (de uitvoering van) het participatie- en re-integratiebeleid van de gemeente Amsterdam tegen te gaan, doen wij de volgende aanbevelingen.

- Verzamel en analyseer data met betrekking tot gender consequent en systematisch, en pas indien nodig beleid en/of uitvoering aan:
 - Zorg dat de achtergrondkenmerken van cliënten niet alleen in hun persoonlijke dossier staan, maar dat deze ook op statistisch niveau beschikbaar, bruikbaar en gemakkelijk opvraagbaar zijn.
 - Gebruik deze gegevens om actief en op intersectionele wijze te monitoren of bepaalde groepen structureel oververtegenwoordigd zijn in het klantbestand, of ondervertegenwoordigd zijn bij de uitstroom (naar werk). Let hierbij onder andere ook op de genderverhoudingen bij a) de groepen die voorrang krijgen, b) de inzet van participatie- en re-integratietrajecten, alsook welke instrumenten worden ingezet c) het aantal contacturen met klantmanagers, en d) uitstroom en reden van uitstroom.
 - Splits data die op huishoudniveau worden verzameld met betrekking tot aanvraag en uitstroom uit naar individueel niveau, zodat het bij paren gemakkelijker wordt om vast te stellen welke partner uitstroomt naar werk en welke partner hierdoor uitstroomt als nutter.
- Gebruik de verzamelde data bij de aanpassing van bestaand, of formulering van nieuw beleid:
 - Hou in de probleemanalyse rekening met de verschillende uitgangspositie van mannen en vrouwen, vanuit een intersectioneel perspectief. Breng specifieke belemmeringen voor diverse groepen van vrouwen en mannen in kaart. Analyseer of bepaalde groepen oververtegenwoordigd zijn.
 - Bepaal of er beleidsdoelen voor specifieke groepen van mannen of vrouwen moeten worden gesteld. Neem mee of bepaalde groepen oververtegenwoordigd zijn en specifieke aandacht behoeven.

- Omdat de intakers, klantmanagers, en andere uitvoerders van het beleid op basis van hun expertise veel verantwoordelijkheid en vrijheid hebben in de uitvoering van hun vak, is het belangrijk om hen de middelen in handen te geven om dit zo goed mogelijk te doen. Train daarom ambtenaren in gender- en cultuursensitief werken:
 - Maak ambtenaren bewust van hun valkuilen met betrekking tot genderstereotypering om te voorkomen dat zij mogelijk genderstereotiep handelen. Het zal hen in staat stellen genderstereotypen aan de kant van de cliënt te herkennen en weg te nemen en ertoe leiden dat zij beter doorvragen naar specifieke beperkingen die een cliënt ondervindt.
 - Verduurzaam het aanbod ter ondersteuning van transgender cliënten door ook in de toekomst nieuwe klantmanagers hierop te trainen.
- Zorg voor een divers aanbod aan instrumenten, zodat deze tegemoetkomen aan de behoeften van alle verschillende uitkeringsgerechtigden:
 - Voorkom dat o.a. leerstages en voorschakeltrajecten met name zijn gericht op stereotiep mannelijke of stereotiep vrouwelijke beroepen. Omdat deze voortrajecten met name ontwikkeld worden naar de behoefte van de arbeidsmarkt, zou de gemeente kunnen overwegen de insteek om te draaien: uitgaan van de opleiding van uitkeringsgerechtigden en kijken of hier een vraag voor ontwikkeld kan worden. De gemeente doet dit al voor mensen met grote afstand tot de arbeidsmarkt, maar zou dit uit kunnen breiden voor bepaalde beroepsgroepen.
 - Op dit moment zijn er nauwelijks maatregelen en instrumenten die de belemmeringen in het combineren van huishouden/zorg wegnemen, hetgeen waarschijnlijk vaker vrouwen treft. Het zou goed zijn als de gemeente dit aanbod verder uitbreidt.
 - Neem instrumenten ter ondersteuning van transgender cliënten duurzaam op in de Instrumentenwaaier.
- Bied bij de instrumenten die niet in aanmerking komen voor kinderopvangvergoeding van het rijk, (bijna) gratis kinderopvangfaciliteiten aan, om cliënten in staat te stellen hun participatie of re-integratietraject te combineren met de zorg voor kinderen.

Bronnen

Boss, E. (2018). *Ondersteuning van LHBTI-inwoners binnen het sociaal domein*. Utrecht: Movisie. Geraadpleegd van <https://www.movisie.nl/publicatie/ondersteuning-lhbt-inwoners-binnen-sociaal-domein>

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2020a). Begrippen: Werkloos. Geraadpleegd van <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/begrippen?tab=w#id=werkloos>

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2020b). Begrippen: Niet-uitkeringsgerechtigde (in het kader van de Participatiewet). Geraadpleegd van <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/begrippen?tab=n#id=niet-uitkeringsgerechtigde--in-het-kader-van-de-participatiewet-->

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2020c). StatLine datasets via thema: Arbeid en sociale zekerheid. Den Haag/Heerlen. Geraadpleegd van <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/navigatieScherm/thema?themaNr=50750>

De Blank, M., & Holla, S. (2020). *Factsheet: Genderstereotypering in werk, zorg en onderwijs*. Amsterdam: Atria. Geraadpleegd van <https://hdl.handle.net/11653/book116218>

De Graaf-Zijl, M., Josten, E., Boeters, S., Eggink, E., Bolhaar, J., Ooms, I., den Ouden, A., & Woittiez, I. (2015). *De onderkant van de arbeidsmarkt in 2025*. Den Haag: CPB & SCP. Geraadpleegd van <https://www.cpb.nl/publicatie/de-onderkant-van-de-arbeidsmarkt-in-2025>

Deyl, C., Ruitenbergh, J., Stouten, J., & Zuurbier, H. (2016). *Mannen en vrouwen in de sociale zekerheid*. Den Haag: Inspectie SZW. Geraadpleegd van <https://www.inspectieszw.nl/publicaties/rapporten/2016/12/15/mannen-en-vrouwen-in-de-sociale-zekerheid>

Deyl, C., Ruitenbergh, J., Stouten, J., & Zuurbier, H. (2017, 10 januari). Vrouwen stromen minder vaak uit naar werk. *Sociale Vraagstukken*. Geraadpleegd van <https://www.socialevraagstukken.nl/vrouwen-stromen-minder-vaak-uit-naar-werk/>

Doove, S., Dill, A., Joosten, M., & Rouw, B. (2018a). *Langdurig in de bijstand* [tabellenset]. Den Haag: CBS. Geraadpleegd van <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2018/36/langdurig-in-de-bijstand>

Doove, S., Dill, A., Joosten, M., & Rouw, B. (2018b). *Uitstroom uit de langdurige bijstand*. Den Haag: CBS. Geraadpleegd van <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2019/11/20/uitstroom-uit-de-langdurige-bijstand-cbs>

EIGE. (2019). *Gender Equality Index 2019. Work-life balance*. Luxemburg: Publications Office of the European Union. Geraadpleegd van <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-report>

Kuyper, L. (2017). *Transgender personen in Nederland*. Den Haag: SCP. Geraadpleegd van <https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2017/05/09/transgender-personen-in-nederland>

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2019). *Factsheet verschillen arbeidsmarkt, uitkeringen en re-integratie mannen en vrouwen*. Den Haag: Rijksoverheid. <https://www.kennisplatformwerkeninkomen.nl/documenten/rapporten/2020/02/14/factsheet-man-vrouw-verschillen-arbeidsmarkt-uitkeringen-en-re-integratie>

OIS Amsterdam. (2018). *Monitor Vrouwenemancipatie 2017*. Gemeente Amsterdam. Geraadpleegd van <https://data.amsterdam.nl/artikelen/artikel/monitor-vrouwenemancipatie-2017-de-positie-van-amsterdamse-vrouwen/8d9a2d47-8f70-421a-a5ef-d6a5e7bae2ee/>

OIS Amsterdam. (2019). *Amsterdam in cijfers, Jaarboek 2019*. Gemeente Amsterdam. Geraadpleegd van <https://data.amsterdam.nl/publicaties/publicatie/amsterdam-in-cijfers-2019/b27fc8e9-2c05-40ae-8fce-5738016a5be3/>

OIS Amsterdam (2020, te verschijnen). *Uitstroom uit de bijstand 2016-2018*. Gemeente Amsterdam.

Portegijs, W., & van den Brakel, M. (2018). *Emancipatiemonitor 2018*. Den Haag: CBS & SCP. Geraadpleegd van <https://www.cbs.nl/nl-nl/publicatie/2018/50/emancipatiemonitor-2018>

Rud, I., Nesseler, C., Groot, W., & Maassen van den Brink, H. (2018). *Onderwijs- en Arbeidsmarktmonitor 2017*. Metropoolregio Amsterdam. Geraadpleegd van <https://www.amsterdameconomicboard.com/app/uploads/2018/09/Onderwijs-en-Arbeidsmarktmonitor2017.pdf>

Sol, C. C. A. M., Glebbeek, A. C., Edzes, A. J. E., Busschers, I., de Bok, H. I., Engelsman, J. S., & Nysten, C. E. R. (2011). *'Fit or Unfit': Naar expliciete re-integratie theorieën*. Universiteit van Amsterdam. Geraadpleegd van http://www.verbeteronderzoek.nl/uploaded_files/publications/RVO5-web-1.pdf

Stavenuiter, M., Kahmann, M., Kok, E., van Mourik, K., Out, M., & de Gruijter, M. (2020). *Re-integratie van vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut & Movisie. Geraadpleegd van <https://www.verwey-jonker.nl/publicaties/2020/re-integratie-van-vrouwen-met-een-afstand-tot-de-arbeidsmarkt>

Van Beek, A., & Pouwels, B. (2017). *Gelijke beloning verzekerd? Gelijke beloning van mannen en vrouwen bij verzekeringsorganisaties*. Utrecht: College voor de Rechten van de Mens. Geraadpleegd van <https://mensenrechten.nl/nl/publicatie/5b46fce2748c2212a54517ed>

Van Echtelt, P., Sadiraj, K., Hoff, S., Muns, S., Karpinska, K., Das, D., & Versantvoort, M. (2019). *Eindevaluatie van de Participatiewet*. Den Haag: SCP. Geraadpleegd van <https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2019/11/19/eindevaluatie-van-de-participatiewet>

ADDENDUM

Door de vragen die tijdens het uitvoeren van deze genderscan naar voren kwamen, is door OIS aanvullend onderzoek gedaan naar de samenstelling van het bijstandsbestand van de gemeente Amsterdam. Deze informatie is daardoor niet meegenomen in de analyse van de huidige genderscan. Het betreft informatie over de samenstelling van het bijstandsbestand naar gender en informatie over de uitstroom uit de uitkering naar betaald werk, naar gender. Hieronder een overzicht van de cijfers.

A. Samenstelling bestand naar gender (1-1-2020)

Tabel 1: Niet-uitkeringsgerechtigden (NUG) naar gender

	Aantal	%
Man	58	36
Vrouw	101	64
Totaal	159	100

Het is belangrijk vast te stellen dat dit alleen de Nuggers zijn die in het bijstandsbestand van de gemeente zijn opgenomen omdat zij een re-integratie- of participatie-traject volgen, en niet alle Nuggers in de gemeente Amsterdam. Het zou interessant zijn te onderzoeken wat de gender-verhouding van alle Nuggers in de gemeente is, en of dit correleert met de gender-verhouding van Nuggers in het bijstandsbestand.

Tabel 2: Samenstelling van het bijstandsbestand naar gender en huishoudsamenstelling

Samenstelling huishouden	Paar zonder kinderen		Paar met kinderen		Eenoudergezin		Alleenstaand		Overig		Tehuisbewoner		Totaal*	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Man	1370	57	3735	50	1108	12	12810	63	148	66	766	70	19937	49
Vrouw	1044	43	3751	50	8325	88	7611	37	75	34	326	30	21132	51
Totaal	2414	100	7486	100	9433	100	20421	100	223	100	1092	100	41069	100

* Het betreft het totaal aantal individueel rechthebbende uitkeringsgerechtigden. Bij een huishouden kan het dus gaan om een hoofdaanvrager, rechthebbende partner en rechthebbend kind.

Opvallend is dat de eenoudergezinnen voornamelijk uit vrouwen bestaan en de alleenstaanden voor bijna twee derde uit mannen.

Tabel 3: Samenstelling bijstandsbestand naar gender en positie in het huishouden

Huishouden	Hoofd van huishouden		Partner		Kind*		Overig		Huishoudtype onbekend		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Man	17073	51	912	20	1055	71	897	69	40	62	19977	49
Vrouw	16667	49	3647	80	426	29	402	31	25	38	21157	51
Totaal	33730	100	4559	100	1481	100	1299	100	65	100	41134	100

* Dit zijn volwassen kinderen die bijstandsgerechtigd zijn en als thuiswonend kind in een huishouden staan aangemerkt.

Het hoge aantal mannelijke kinderen is opvallend, het is interessant om verder te onderzoeken hoe dit wordt veroorzaakt. Het hoge aantal vrouwelijke partners bevestigt de vaststelling dat in geval van uitkeringen bij paren, de man vaak de hoofdaanvrager is.

Tabel 4: Samenstelling bijstandsbestand naar gender en migratieachtergrond

Herkomst	Niet-westers allochtoon		Westers allochtoon		Autochtoon		Onbekend		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Man	13941	47	1627	47	4369	54	40	62	19977	49
Vrouw	15571	53	1859	53	3702	46	25	38	21157	51
Totaal	29512	100	3486	100	8071	100	65	100	41134	100

Zoals in de genderscan aangegeven blijkt dat bij autochtone Nederlanders meer mannen een bijstandsuitkering ontvangen en dat dit bij allochtone Nederlanders dit iets vaker vrouwen zijn.

Tabel 5: Samenstelling bijstandsbestand naar gender en type migratieachtergrond

Herkomst	Onbekend		1 ^e generatie		2 ^e generatie		geen migratieachtergrond		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Man	40	62	12467	46	3177	51	4273	54	19977	49
Vrouw	25	38	14414	54	3107	49	3611	46	21157	51
Totaal	65	100	26901	100	6284	100	7884	100	41134	100

In de genderscan is het onderscheid naar eerste of tweede generatie migranten niet meegenomen, maar hier zijn ook enige verschillen tussen de generaties waarneembaar.

Tabel 6: Samenstelling bijstandsbestand naar gender en leeftijdscategorie

Leeftijdscategorie	18-24		25-34		35-44		45-54		55-64		65+		Onbekend		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Man	911	58	3017	49	3720	43	5480	47	6172	52	668	53	9	64	19977	49
Vrouw	656	42	3116	51	4982	57	6074	53	5742	48	582	47	5	36	21157	51
Totaal	1567	100	6133	100	8702	100	11554	100	11914	100	1250	100	14	100	41134	100

Zoals de scan aangeeft zijn vrouwen oververtegenwoordigd in de leeftijd van 35-54 jaar, en mannen in de leeftijd onder de 25 en boven de 55 jaar.

Tabel 7: Samenstelling bijstandsbestand naar gender en opleidingsniveau

Hoogst genoten opleiding	Laag		Middelbaar		Hoog		Onbekend		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Man	11087	47	4955	50	2015	53	1920	49	19977	49
Vrouw	12399	53	4975	50	1816	47	1967	51	21157	51
Totaal	23486	100	9930	100	3831	100	3887	100	41134	100

Vrouwen zijn iets oververtegenwoordigd in de groep met een lage opleiding en mannen in de groep met een hoge opleiding, hetgeen verklaard zou kunnen worden doordat met name oudere vrouwen lager zijn opgeleid dan mannen. Het zou interessant zijn deze aanname te checken.

Tabel 8: Samenstelling bijstandsbestand naar gender en perspectief op werk

Trede*	0		1		2		3		4		5		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Man	1229	50	5646	51	8706	43	2538	56	1059	63	799	62	19977	49
Vrouw	1227	50	5506	49	11316	57	1993	44	625	37	490	38	21157	51
Totaal	2456	100	11152	100	20022	100	4531	100	1684	100	1289	100	41134	100

* Hoe lager de trede, hoe groter de afstand tot de arbeidsmarkt. Bij een hoge trede kan de klant richting werk worden begeleid.

Het hoge percentage vrouwen dat ingedeeld is in trede 2, is in lijn met de bevinding dat vrouwen minder snel uitstromen uit de bijstand en dat zij vaker langdurig gebruik maken van de bijstand.

B. Duurzame uitstroom naar betaald werk (boven bijstandsniveau)

Deze gegevens over de gemeente Amsterdam zijn afkomstig van het CBS en gaan over de periode 2016-2018. CBS-data worden uit verschillende bestanden gegenereerd en geven daardoor een situatie weer van circa 6 maanden geleden. Omdat duurzame uitstroom geldt vanaf 6 maanden, betekent dat deze cijfers refereren naar degenen die circa een jaar geleden zijn uitgestroomd.

Door de uitstroomgegevens te vergelijken met de samenstelling van het gehele bestand van uitkeringsgerechtigden, kan een analyse worden gemaakt van welke groepen mannen en vrouwen achterblijven in uitstroom.

Tabel 9a: Uitstroom naar betaald werk naar gender en type huishouden

Samenstelling huishouden	Instituut		Alleenstaande		Paar zonder kinderen		Paar met kinderen		Eenoudergezin		Overig		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Man	530	82	4580	71	1000	62	1800	63	1040	29	170	59	9110	59
Vrouw	120	18	1920	30	610	38	1060	37	2500	71	70	41	6280	41
Totaal	650	100	6490	100	1610	100	2860	100	3540	100	240	100	15390	100

Tabel 9b: idem maar anders gepercentageerd

Samenstelling huishouden	Instituut		Alleenstaande		Paar zonder kinderen		Paar met kinderen		Eenoudergezin		Overig		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Man	530		4580		1000		1800		1040		170		9110	59
Vrouw	120		1920		610		1060		2500		70		6280	41
Totaal	650	4	6490	42	1610	10	2860	19	3540	23	240	2	15390	100

Tabel 10: Uitstroom naar betaald werk naar gender en migratieachtergrond

Herkomst	Onbekend		Autochtoon		Marokko		Turkije		Suriname		Nederlandse Antillen en Aruba		Overig niet-westerse landen		Overig Westerse landen		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Man	340	76	2050	57	1220	63	570	61	1480	50	310	53	1730	70	740	50	9440	60
Vrouw	120	27	1550	43	710	37	370	39	1470	50	270	47	1160	30	750	50	6400	40
Totaal	450	100	3600	100	1930	100	940	100	2950	100	580	100	3890	100	1490	100	15850	100

Tabel 11: Uitstroom naar betaald werk naar gender en leeftijd

Leeftijdscategorie	18-26		27-31		32-39		40-49		50-59		60-66		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Man	1840	60	1720	58	2040	58	2020	60	1490	62	330	63	9440	60
Vrouw	1240	40	1240	42	1450	41	1370	40	900	38	190	37	6400	40
Totaal	3080	100	2960	100	3500	100	3390	100	2390	100	520	100	15850	100

Tabel 12: Uitstroom naar betaald werk naar gender en opleidingsniveau

Hoogst genoten opleiding	Laag		Middelbaar		Hoog		Onbekend/niet van toepassing		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Man	4380	67	3060	53	1600	54	400	63	9440	60
Vrouw	2120	33	2670	47	1390	46	230	37	6400	40
Totaal	6500	100	5730	100	2990	100	630	100	15850	100

Werk.en.de Toekomst

Voor eerlijke kansen en keuzes in werk en opleiding

Werk.en.de Toekomst zet zich in voor het doorbreken van genderstereotypering in het onderwijs en op de arbeidsmarkt en het verbeteren van de mogelijkheden om werk, zorg en leren met elkaar te combineren.

Werk.en.de Toekomst is een samenwerking van Atria, kennisinstituut voor emancipatie en vrouwengeschiedenis, Emancipator, de Nederlandse Vrouwen Raad (NVR) en VHTO, Landelijk expertisebureau meisjes/vrouwen en bèta/techniek en wordt gesteund door het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.