

# Een rolmodel, ik?

Vijftien Rotterdamse vrouwen over  
succes, inspiratie en mentoring

Marianne van Bochove  
Rotterdam oktober 2008

# Inhoudsopgave

<b>Voorwoord</b>	<b>9</b>	<b>Hoofdstuk 5: Conclusies</b>	<b>83</b>
<b>Hoofdstuk 1: Inleiding</b>	<b>14</b>	Vijftien vrouwen, vijftien verhalen	83
Succesvolle allochtone vrouwen	14	Factoren en trajecten tot succes	84
Onderzoeksmethode	15	Het stimuleren van het succes van anderen	85
Vraagstelling	16	– Opvoeding: een beperkte rol voor de overheid	86
Opzet van de rapportage	16	– Onderwijs: aandacht voor de individuele leerling	87
		– Een stimulerende omgeving: mentoren en inspiratoren	88
<b>Hoofdstuk 2: Verklaringen voor succes</b>	<b>22</b>	<b>Advies SPR</b>	<b>97</b>
Vijftien succesvolle vrouwen	22	<b>Literatuur</b>	<b>104</b>
Factoren die succes beïnvloeden	24	<b>Colofon</b>	<b>106</b>
– Opvoeding	25		
– Onderwijs	28		
– Mensen die in je geloven	31		
– In jezelf geloven	37		
Overige factoren	39		
Overdraagbaar succes?	41		
<b>Hoofdstuk 3: Succesvolle allochtone vrouwen als rolmodel</b>	<b>48</b>		
Aandacht voor rolmodellen	48		
Vijftien vrouwen over hun rolmodellen	49		
Wat is een rolmodel?	52		
Vijftien vrouwen als rolmodel	59		
– Vijftien vrouwen als mentor	61		
– Vijftien vrouwen als inspirator	63		
De rol van etniciteit	65		
<b>Hoofdstuk 4: Het bevorderen van succes</b>	<b>72</b>		
Lessen voor overheid en professionals	72		
De persoonsgerichte aanpak	72		
De zin en onzin van rolmodellen en mentorprojecten	76		

# Voorwoord

U heeft een bijzonder boekje in handen. Waarom bijzonder? Omdat de vijftien verhalen die er in staan de verhalen zijn van even zoveel bijzondere vrouwen: succesvol, allochtoon en Rotterdams. Stuk voor stuk vrouwen waarvan we er meer zouden willen hebben in onze stad.

In dit boekje staan nu eens niet de achterstanden en beperkingen van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen centraal, maar hun talenten. Het beleid zou aan kwaliteit winnen als een scherper inzicht bestaat in de factoren die maken dat allochtone vrouwen hun talenten hebben weten te verzilveren.

We kennen de scheve verhoudingen in Nederland. Nog maar een klein kwart van alle allochtone vrouwen in Nederland is economisch zelfstandig. Vrouwen die de Nederlandse taal machtig zijn, die zichzelf kunnen redden, die een volwaardige baan hebben of een succesvol ondernemster zijn. Gelukkig neemt deze groep in omvang toe, maar het kan en moet sneller. Het is onze overtuiging dat succesvolle vrouwen een trendbreuk teweeg kunnen brengen en een impuls kunnen geven aan het emancipatieproces van allochtonen. We willen hierbij expliciet benoemen dat arbeidsparticipatie een belangrijk, zo niet het belangrijkste, emancipatiekanaal is.

De cruciale vraag is: hoe komt het dat zij succesvol zijn? Wat hebben zij gedaan om te komen waar ze nu zijn? Wie hebben hen daarbij geholpen? Hoe hebben zij het glazen plafond weten te doorbreken en het negatieve imago van de allochtone vrouw afgeschud? Door wie werden zij geïnspireerd? En willen zij zelf ook een inspiratiebron zijn voor de volgende generatie? Die vragen wilden wij bij het SPR beantwoord hebben en daarom is besloten om er serieus onderzoek naar te doen, samen met Marianne van Bochove van de Erasmus Universiteit Rotterdam. Dit boekje is daarvan het sprekende resultaat. Vijftien zelfstandige vrouwen zijn zo openhartig geweest om hun verhaal te vertellen. Zodat u als gemeenteambtenaar, als welzijnswerker, als onderwijskundige, als vertrouwenspersoon, als huisarts, als beleidsmedewerker gebruik kunt maken van de ervaringen van deze vrouwen.

Zelf hebben we binnen het SPR ook een heleboel geleerd van de verhalen die in dit boekje staan. Het belangrijkste is wel dat je maar een paar

maatschappelijk geslaagde allochtone vrouwen hoeft te hebben leren kennen om in te zien dat een studie en een baan belangrijke wegen zijn naar emancipatie en onafhankelijkheid. Succesvolle vrouwen, degene die we veel te weinig terugzien in de beeldvorming, ervaren dat zelf elke dag opnieuw. Zodra allochtone vrouwen perspectief hebben op een studie of een baan, zetten zij er als terriërs hun tanden in. Die bewonderenswaardige eigenschap verklaart ook waarom allochtone vrouwen – als zij eenmaal een diploma hebben – vaker dan autochtone vrouwen doorstromen naar het vervolgonderwijs. Dat ze daarbij ook nog eens vaker kiezen voor de hoogst mogelijke opleiding met het meeste perspectief op de arbeidsmarkt, is ook iets wat we als beleidsmakers goed voor ogen moeten houden.

De vrouwen in het boekje vertellen hoe zij hun talenten hebben benut, wie hen daarin heeft gestimuleerd (of juist niet), en welke rol zij voor zichzelf zien in Rotterdam. Neem dit boekje mee naar een werkoverleg, deel het uit op vergaderingen of congressen, geef het aan vrouwen die u begeleidt. Als SPR weten we zeker dat zij er op hun beurt hun voordeel mee zullen doen. Want ‘rolmodellen’ uit de eigen groep, daar hebben mensen behoefte aan omdat daardoor de afstand tot ‘succes’ overbrugbaar wordt. Wij hopen bovendien dat dit boekje de succesvolle vrouwen zelf ook inspireert om (nog) bewuster als ‘rolmodel’ op te treden. Het boekje laat tevens zien dat het succes van allochtone vrouwen ook afhankelijk is van stimulerende anderen en van kwalitatief hoogwaardige voorzieningen (vooral onderwijs!). In ons advies aan het Rotterdamse college (als bijlage in dit boekje) gaan wij hier verder op in en geven wij een aantal aanbevelingen hoe het gemeentelijke beleid een bijdrage kan leveren. En bedenk bij dit alles ook dat we het niet alleen voor deze vrouwen doen. We doen het minstens zozeer voor onze stad. Als we niets doen aan de stagnatie van de emancipatie van allochtone vrouwen, dan zal dat de samenleving als geheel duur komen staan. Voorkomen is beter dan genezen. Om met Derek Bok te spreken, de oud-president van Harvard University: ‘If you think education is expensive, try ignorance’.

**Senay Ozdemir**

Sociaal Platform Rotterdam (SPR)

# Als ik kijk naar wat ik heb bereikt, ben ik meer dankbaar dan trots.

Jeanne Parker (53 jaar) ziet zichzelf niet als een succesvolle vrouw. 'Ik vind mezelf gewoon behorend tot de middenmoot'. Toch is ze zich ervan bewust dat ze van ver is gekomen. Ze is opgegroeid op Curaçao, als dochter van een Surinaamse vader en een Venezolaanse moeder. Jeanne is de jongste uit een gezin van acht kinderen. Toen ze op haar elfde wees werd, hebben haar zussen, grootmoeder en oom en tante ervoor gezorgd dat ze te eten en te drinken kreeg en een dak boven haar hoofd had. Ondanks de moeilijke omstandigheden hebben alle kinderen uiteindelijk hun opleiding afgemaakt. 'We behoorden tot de uitzonderingen binnen de Curaçaose volksklasse.' Met hulp van haar oudste zus is Jeanne na de middelbare school naar Nederland gekomen om te studeren aan de Sociale Academie in Amsterdam. Ze wilde na deze opleiding graag terug naar Curaçao, maar omdat ze daar geen werk kon krijgen knoopte ze er een studie Andragologie aan vast. Daarna vond ze een baan in Suriname. Hoewel Jeanne en haar man – ze was inmiddels getrouwd met een Surinaamse Nederlander – waren vertrokken met het idee daar altijd te blijven, zijn ze later met hun twee dochters teruggekeerd naar Nederland. Jeanne ziet het als Gods voorzienigheid dat er sindsdien steeds een baan op haar pad is gekomen. Sinds 1993 werkt ze als adviseur bij wat tegenwoordig CMO Stimulans heet, een provinciaal centrum dat zich bezighoudt met diversiteitsvraagstukken. In haar vrije tijd is Jeanne betrokken bij het Antilliaans Arubaans Beraad van de gemeente Capelle aan den IJssel, een gesprekspartner op het gebied van lokaal Antilliaans beleid.



# Hoofdstuk 1: Inleiding

## Succesvolle allochtone vrouwen<sup>1</sup>

Over Rotterdam wordt vaak gezegd dat de stad de verkeerde lijstjes aanvoert. Op het gebied van armoede, schooluitval en criminaliteit kent Rotterdam grote problemen. Een eenzijdige focus op sociale achtstanden kan er echter toe leiden dat processen van sociale stijging en verbetering aan het oog worden onttrokken. Een van die processen is de opkomst van een allochtone middenklasse. Tussen 1991 en 2002 is in Nederland het aandeel minderheden in de middenklasse verdubbeld en deze opbloei heeft zich daarna doorgezet.<sup>2</sup> Dat is ook in Rotterdam gebeurd. Steeds meer jongeren met een niet-Nederlandse achtergrond stromen door naar het hoger en universitair onderwijs. Ook op de arbeidsmarkt zijn steeds vaker allochtonen in hogere functies te vinden.

Een aanzienlijk deel van de allochtone middenklasse bestaat uit vrouwen.<sup>3</sup> Vaak bekijken beleidsmakers, sociologen en publicisten deze vrouwen van een afstandje en proberen vervolgens hun succes te verklaren. Het beeld dat van hen bestaat is dat zij zich op weg naar succes aan twee dominante stempels hebben moeten ontworstelen: het allochtoon-zijn en het vrouw-zijn. De vrouwen die dit is gelukt worden gezien als pioniers; als voorbeelden voor allochtone meisjes die minder succesvol zijn in het onderwijs of op de arbeidsmarkt.

In dit onderzoek bekijken we succesvolle allochtone vrouwen niet van een afstandje, maar van dichterbij. We zullen geen ingewikkelde statistische analyses uitvoeren om de invloed te meten van opleiding, religie en de

---

<sup>1</sup> Met dank aan de vijftien respondenten voor hun openhartige verhalen en aan Chantal de Jong-Marsman, die de helft van de interviews voor haar rekening nam. Verder gaat mijn dank uit naar Jack Burgers en Godfried Engbersen voor hun waardevolle commentaar op de conceptversie van dit rapport.

<sup>2</sup> Dagevos en Gijsberts (2005: 84).

<sup>3</sup> Dagevos, Hoff en Soede (2006: 123) noemen de opmars van vrouwen in de middenklasse onder alle herkomstgroepen 'opmerkelijk' en de toename van het aantal Surinaamse en Antilliaanse vrouwen zelfs 'spectaculair'.

buurt waar de vrouwen zijn opgegroeid. Centraal in dit onderzoek staat hoe vijftien succesvolle allochtone vrouwen hun eigen succes verklaren en hoe het succes van anderen volgens hen gestimuleerd kan worden.

## Onderzoeksmethode

De Erasmus Universiteit heeft eerder onderzoek verricht naar de allochtone middenklasse in Rotterdam. Voor het project Transnationalisme en Stedelijk Burgerschap zijn interviews gehouden met 225 respondenten met een niet-Nederlandse achtergrond.<sup>4</sup> Meer dan tweederde van deze respondenten is werkzaam in een functie op hbo-niveau of hoger. Van de meer dan honderd allochtone vrouwen uit dit onderzoek hebben we er enkele uitgekozen voor een aanvullend diepte-interview over hun succes. Daarnaast hebben we een aantal vrouwen gesproken die lokale bekendheid genieten als politica of zakenvrouw. In totaal hebben we vijftien vrouwen geïnterviewd.

Om verhalen vanuit verschillende perspectieven te horen, hebben we gekozen voor een gevarieerde groep vrouwen. Hoewel ze allemaal sociaaleconomisch succes hebben, verschillen ze wat betreft:

- Type functie: Sommige vrouwen hebben een eigen onderneming, andere zijn in loondienst werkzaam in het bedrijfsleven, het onderwijs, de gezondheidszorg of de politiek.
- Etniciteit: De vrouwen hebben een (half) Surinaamse, Turkse, Marokkaanse, Antilliaanse of Kaapverdiaanse achtergrond.
- Generatie: De meeste vrouwen in dit onderzoek behoren tot de tweede generatie migranten; zij zijn in Nederland geboren of hebben op jonge leeftijd hun herkomstland verlaten. We hebben ook enkele vrouwen gesproken die tot de eerste generatie behoren; zij zijn pas later naar Nederland gekomen.
- Leeftijd: De meeste vrouwen die we hebben gesproken zijn tussen hun dertigste en veertigste levensjaar. De oudste respondent is 53, de jongste 30.
- Gezinsituatie: Sommige vrouwen zijn getrouwd en hebben kinderen,

---

<sup>4</sup> Zie voor meer informatie over het onderzoek Transnationalisme en Stedelijk Burgerschap [www.eur.nl/fsw/burgerschap](http://www.eur.nl/fsw/burgerschap).

andere zijn alleenstaande moeder, alleenstaand zonder kinderen of hebben wel een partner maar geen kinderen.

Aan het begin van hoofdstuk 2 geven we aan de hand van bovengenoemde persoonskenmerken een overzicht van alle vijftien vrouwen. Daarnaast zijn er verspreid in dit boekje korte portretten te vinden, waarin de vrouwen één voor één worden voorgesteld. Citaten uit de gesprekken met deze vrouwen worden verder gebruikt als onderbouwing van en illustratie bij de beantwoording van de onderzoeksvragen. Vanwege privacyredenen zijn deze citaten geanonimiseerd.

### Vraagstelling

In de vijftien diepte-interviews met succesvolle allochtone vrouwen in Rotterdam stonden steeds drie vragen centraal, die ook de leidraad vormen voor dit boekje:

1. Hoe verklaren succesvolle allochtone vrouwen hun eigen succes?
2. Hebben deze vrouwen rolmodellen (gehad) en zien ze zichzelf als rolmodel voor anderen?
3. Wat zou er volgens deze vrouwen gedaan moeten worden om de sociale stijging van anderen te bevorderen?

### Opzet van de rapportage

Op basis van de interviews beantwoorden we in dit boekje de bovenstaande vragen. In het volgende hoofdstuk staat de eerste onderzoeksvraag centraal: hoe verklaren de vijftien vrouwen hun eigen succes? Uiteenlopende factoren worden genoemd, zoals opvoeding, onderwijs, motiverende personen en doorzettingsvermogen.

Hoofdstuk 3 gaat in op de vraag of de vrouwen een rolmodel hebben gehad en of zij zichzelf zien als rolmodel voor anderen. Daarbij wordt aandacht besteed aan de vraag wat de term rolmodel nu eigenlijk betekent. Is het een abstract ideaalbeeld dat niet te bereiken is, maar waar men zich wel door kan laten inspireren? Of is het een mentor, een

coach, die door persoonlijk contact iemand kan overtuigen van diens eigen mogelijkheden? Bij het beantwoorden van deze vragen zullen we gebruikmaken van de inzichten uit bestaande literatuur, maar vooral ook van de meningen van de geïnterviewde vrouwen.

Op basis van hun verklaringen van hun eigen succes hebben de vrouwen ideeën over hoe ‘achterblijvers’ gestimuleerd en geholpen kunnen worden bij het bereiken van sociale stijging. Deze ideeën worden besproken in hoofdstuk 4. De vrouwen benadrukken het belang van persoonsgerichte begeleiding in het onderwijs en op de arbeidsmarkt. Sommigen van hen zien ook een rol weggelegd voor goede voorbeelden en mentoren.

In hoofdstuk 5 worden de verschillende opvattingen over succesfactoren, rolmodellen en beleid nog eens weergegeven. De grote verscheidenheid valt op: er is niet één factor X die succes verklaart en er bestaat geen wondermiddel voor het bestrijden van achterstanden. Op basis van de verhalen van de vijftien vrouwen zullen we op deze plek enkele kanttekeningen plaatsen bij de hoge verwachtingen ten aanzien van allochtone rolmodellen.





# Ik ben blij met hoe ik leef, dat is meer een maatstaf voor succes, dan wat er op je salarisstrookje staat.

Aruna Vermeulen (32 jaar) is geboren en getogen in Rotterdam en als artistiek leider verbonden aan het HipHopHuis. Als kind al was ze heel beweeglijk, ze speelde veel buiten en sportte vaak samen met haar jongere broer. De moeder van Aruna was erg betrokken bij haar schoolloopbaan, diploma's werden belangrijk gevonden in huize Vermeulen. Maar Aruna zelf vond dat school vooral leuk moest zijn. 'Ik ben een keer blijven zitten, gewoon uit baldadigheid. Ik vond het sociale gebeuren op school belangrijker dan wat er geleerd werd.' Na het behalen van haar vwo-diploma ging Aruna op zoek naar een interessante vervolgstudie en kwam uiteindelijk bij Maatschappijgeschiedenis uit. Tijdens het studeren ontdekte ze dat haar echte passie dans is. Sinds de middelbare school voelt Aruna zich aangetrokken tot de hiphopcultuur. 'Toen ik met breakdance in aanraking kwam, viel alles op zijn plek'. Tijdens haar studie werkte ze voor een organisatie binnen de culturele sector, was ze betrokken bij twee theatergroepen en was ze druk met haar eigen breakdancegroep. Uit een gebrek aan repetitieruimte en de wens om verschillende subculturen bij elkaar te brengen, is in 2002 het plan voor het HipHopHuis ontstaan. Samen met twee andere dansers heeft Aruna het initiatief genomen voor deze locatie aan de Coolhaven, waar danslessen worden gegeven en projecten worden georganiseerd. Aruna wil niet bestempeld worden als rolmodel op basis van haar half-Nederlandse en half-Hindoestaans-Surinaamse achtergrond; ze houdt niet van dergelijke hokjes en labels. Wel wil ze, als danser en als persoon, een goed voorbeeld zijn voor de jongeren in het HipHopHuis.

# Ik dacht: moet ik keihard werken om uiteindelijk onder de plak te zitten bij mijn echtgenoot?

Sibel Eskici (36 jaar) is docent Bouwkunde bij de opleiding Vastgoed en Makelaardij aan de Hogeschool Rotterdam. Na het vwo studeerde ze aan de TU Delft. 'Als mijn ouders van tevoren wisten wat het inhield, weet ik niet of zij zo blij zouden zijn met Bouwkunde', zegt ze lachend over haar enigszins opmerkelijke studiekeuze. Sibel, van Turkse komaf, kwam op vierjarige leeftijd naar Nederland. Haar vader werkte als chauffeur en haar moeder als schoonmaakster. Religie speelde in haar opvoeding geen belangrijke rol, maar traditionele rolpatronen wel. De dochters werden grootgebracht met het idee dat ze na hun trouwen zouden stoppen met werken en dat hun man de kostwinner zou worden. Sibel had echter al vroeg de ambitie om hogerop te komen. Op de middelbare school was ze feministisch en vooruitstrevend. Ze probeerde andere meisjes ervan te overtuigen dat ze voor zichzelf moesten opkomen, maar ze merkte dat die daar niet altijd op zaten te wachten. Rond haar zestiende maakte Sibel een moeilijke periode door; tegen de wens van haar ouders in zag ze haar toekomst niet met een Turkse man. Toen ze 29 was verliet ze het ouderlijk huis en kort daarna ging ze samenwonen met haar Nederlandse vriend. Samen hebben ze een zoontje van drie. Hoewel het Sibels droom was om carrière te maken als architect, is ze tevreden met het leven dat ze nu leidt. 'Ik heb niet meer dat gespannen gevoel van vroeger. Ik doe de dingen die ik wil doen, laat me niet meer leiden door anderen.'



# Hoofdstuk 2: Verklaringen voor succes

## Vijftien succesvolle vrouwen

In dit hoofdstuk staan de verklaringen centraal die vijftien Rotterdamse vrouwen geven voor hun maatschappelijk succes. Aan wie of wat schrijven zij hun succes toe? Voor we een overzicht geven van veelgenoemde ‘succesfactoren’, introduceren we allereerst kort de vrouwen in kwestie.

1. **Jeane Parker**, Antilliaans-Surinaams (53, eerste generatie, getrouwd, twee kinderen): Werkzaam als adviseur bij CMO Stimulans, een provinciaal centrum voor maatschappelijke ontwikkelingen.
2. **Geeta Baboeram**, Hindoestaans-Surinaams (35, tweede generatie, getrouwd, één kind): Samen met haar broer eigenaar van EtnoLife Services BV, dat gespecialiseerd is in ondernemersbegeleiding en administratieve dienstverlening.
3. **Maritza Russel**, Surinaams (49, eerste generatie, samenwonend, twee kinderen): Voormalig Zwarte Zakenvrouw van het Jaar. Eigenaar van een kapsalon, een groothandel in black hair producten en een uitgeverij, hoofdredacteur van het tijdschrift Expressions.
4. **Sherita Narain**, Hindoestaans-Surinaams (36, tweede generatie, samenwonend, geen kinderen): In 2007 gekozen tot Zwarte Zakenvrouw van het Jaar. Samen met haar broer eigenaar van Thermen Holiday, een sauna- en beautycentrum in Schiedam.
5. **Aruna Vermeulen**, half Hindoestaans-Surinaams, half Nederlands (32, tweede generatie, alleenstaand, geen kinderen): Werkzaam als artistiek leider in het HipHopHuis, dat zij met twee collega's heeft opgericht.
6. **Dagmar Oudshoorn**, half Surinaams, half Nederlands (35, tweede generatie, wel een partner niet samenwonend, geen kinderen): Werkzaam als deelraadvoorzitter van de deelgemeente Feijenoord.
7. **Hatice Onat**, Turks-Koerdisch (43, eerste generatie, alleenstaand, één kind): Werkzaam als coördinator publieksvoorlichting bij de Rotterdamse reinigingsdienst Roteb.
8. **Eylem Ates**, Turks-Koerdisch (31, tweede generatie, alleenstaand, geen kinderen): Werkzaam als adviseur werk en inkomen bij het Jongerenloket van het CWI.
9. **Sibel Eskici**, Turks (35, tweede generatie, getrouwd, één kind): Werkzaam als docent Bouwkunde aan de Hogeschool Rotterdam.
10. **Serife Yildiz**, Turks (37 jaar, tweede generatie, wel een partner niet samenwonend, geen kinderen): Werkzaam als verpleegkundige en unitleider in 't Lange Land Ziekenhuis in Zoetermeer.
11. **Latifa Aboutaleb**, Marokkaans-Berbers (38, tweede generatie, alleenstaand, twee kinderen): Eigenaar van het werving- en selectiebureau Scinter.
12. **Hayat Ihataren**, Marokkaans-Berbers (30, tweede generatie, alleenstaand, geen kinderen): Werkzaam als strategeadviseur bij PricewaterhouseCoopers.
13. **Fadma Bouchataoui**, Marokkaans-Berbers (42, eerste generatie, alleenstaand, drie kinderen): Werkzaam als beleidsmedewerker bij COS Rijnmond & Midden-Holland, een centrum voor internationale samenwerking.
14. **Sandra Nascimento**, Kaapverdiaans (32, tweede generatie, alleenstaand, geen kinderen): Werkzaam als arbeidsjurist bij het Ministerie van Binnenlandse zaken.
15. **Dinora Fortes**, Kaapverdiaans (37, tweede generatie, wel een partner niet samenwonend, één kind): Eigenaar van het detacheringbureau WelZijn Detachering en de thuiszorgorganisatie ZorgFront BV.

De diepte-interviews werden gehouden door Marianne van Bochove en Chantal de Jong-Marsman, respectievelijk als onderzoeker en als student-assistent verbonden aan de afdeling Sociologie van de Erasmus Universiteit. De gesprekken hadden een open karakter. Hoewel we steeds antwoord wilden krijgen op de drie hoofdvragen, waren de respondenten vrij om voor hen belangrijke onderwerpen aan te dragen. De respondenten zijn gestimuleerd om zo precies mogelijk te zijn in hun antwoorden. Die antwoorden moeten we overigens niet opvatten als de enige objectieve waarheid. De levensverhalen van de vrouwen zijn een (re)constructie van hun loopbaan. Ze hebben betrekking op hun ‘eigen’ leven en ze

worden door de vrouwen zelf als ‘echt’ en ‘waar’ beleefd. Een veelgenoemd voordeel van deze onderzoeksmethode is dat het verhaal dat mensen zelf willen vertellen centraal staat, zodat er – meer dan in surveyonderzoek – ruimte wordt geboden aan ‘de meervoudigheid en gelaagdheid in de levens van mensen’.<sup>5</sup>

### Factoren die succes beïnvloeden

We hebben de vrouwen allereerst gevraagd hoe zij, terugkijkend op hun jeugd en het begin van hun loopbaan, verklaren dat zij zijn gekomen waar ze nu zijn. Deze vraag leverde een veelvoud aan factoren op die volgens de vrouwen een belangrijke rol hebben gespeeld bij hun ‘succes’. Succes tussen aanhalingstekens, omdat veel vrouwen zich niet als succesvol typeren: ze hebben nog niet bereikt wat ze willen bereiken of zien succes breder dan een goede positie op de arbeidsmarkt.

Wat tijdens de gesprekken direct opviel is dat er, zoals een respondent opmerkte, ‘verschillende wegen zijn die naar Rome leiden’. Uit de verhalen blijkt dat er meerder routes naar succes zijn. Sommige vrouwen werden van huis uit gestimuleerd om hogerop te komen, andere werden opgevoed met het idee uiteindelijk huisvrouw te worden. Sommige vrouwen wisten al op jonge leeftijd wat ze wilden worden en zijn recht op hun doel afgegaan, andere hebben zich langer georiënteerd en zijn er via allerlei zijwegen achter gekomen wat ze echt willen in het leven. En waar sommige vrouwen tijdens hun loopbaan te maken kregen met stereotype beelden op basis van hun achtergrond, voelden andere zich minder als ‘allochtoon’ bestempeld.

De routes naar succes verschillen dus aanzienlijk van elkaar. Toch zijn er ook duidelijke overeenkomsten in de levensverhalen van de vrouwen, die zijn terug te voeren tot vier belangrijke succesfactoren. Deze veelgenoemde factoren variëren van vrij algemeen (opvoeding en opleiding) tot heel concreet (de invloed van motiverende personen en doorzettingsvermogen). Hieronder lichten we deze factoren nader toe.

---

<sup>5</sup> Davis en Brinkgreve (2002: 14-15).

### Opvoeding

De vrouwen zijn het erover eens: het begint allemaal bij de opvoeding. De lessen die hun ouders hen als kind hebben geleerd, spelen vaak een belangrijke rol in de rest van hun leven. In veel gevallen hadden de ouders een stimulerende houding ten aanzien van de onderwijsloopbaan van hun kinderen. Diverse vrouwen geven aan dat hun ouders het erg belangrijk vonden dat zij goed hun best deden op school. In een enkel geval hebben de ouders zelf ook gestudeerd, maar veel vaker gaat het om ouders die vroeger zelf niet of nauwelijks naar school zijn gegaan. Ondanks hun soms gebrekkige kennis van het Nederlandse onderwijsstelsel hebben zij hun kinderen – zowel hun zoons als dochters – ondersteund in het bereiken van sociale stijging.

*Ik ben thuis wel altijd gestimuleerd om het goed te doen op school. Vooral door mijn vader. En ik heb ook de ruimte gekregen om altijd huiswerk te maken en de cultuur thuis was wel een beetje: ‘opleiding is belangrijk, want zo kom je later goed terecht’. Dat werd ook gestimuleerd en gemotiveerd, tot aan de middelbare school, brugklas, en daarna heb je zelf ook wel die ambities.*

*Mijn vader vond het ook wel belangrijk! Studie vond hij heel belangrijk. Hij werkte zich echt helemaal uit de naad om dat voor ons te betalen. Hij heeft zichzelf vrij veel ontnomen, hij heeft zichzelf heel veel ontnomen en dat aan zijn kinderen gegund. Hij praatte op ons in: ‘jongens, school is wel belangrijk voor jullie carrière... voor je leven’.*

*En mijn vader heeft een grote invloed gehad op onze motivatie om iets te doen, om te leren, om over te gaan, bij het behalen van cijfers. Bij alle kinderen. En natuurlijk had hij zo zijn voorkeuren, hij onderscheidde de b-kwaliteiten en de a-kwaliteiten, dat deed mijn vader zeker. De wiskunde-knobbels en de rekenknobbels. Als ik me vergelijk met mijn broer, die een jaar ouder is dan ik, die is wiskundeleraar geworden uiteindelijk. Hij was ongelooflijk goed in rekenen, eigenlijk was hij over de hele linie goed. Mijn vader – op zijn eigen manier, niet altijd even prettig, maar goed, hij wist niet beter geloof ik – stimuleerde me wel om me te meten met mijn broer, om dat na te streven. Als hij een 10 kon krijgen voor rekenen, kon ik het ook. Op die manier. ‘Neem maar een voorbeeld aan hem.’*

*In de Kaapverdiaanse cultuur is het natuurlijk zo dat je als meisje best veel in huis doet hè. Mijn ouders zeiden ook op een gegeven moment: 'ga eens wat doen in het huis.' Maar ik zei vaak: 'nee, ik moet leren.' En nadat ik dat een aantal keren had geroepen naar beneden, 'nee, ik heb morgen een repetitie', dan kwam dat ook in hun systeem. Op een gegeven moment zagen mijn ouders ook: 'zij heeft andere kwaliteiten, ze is echt serieus met haar studie'. Weet je, dat je dan ook de ruimte krijgt van je omgeving om je daarop te concentreren.*

*Mijn ouders zijn allebei gewoon arbeiders geweest, van de eerste generatie Turkse migranten. Die hebben altijd heel hard gewerkt en die hebben altijd wel aangemoedigd: 'als je kunt, wilt studeren, moet je dat vooral doen'. Mijn vader heeft in Turkije de basisschool afgemaakt, mijn moeder heeft ook de basisschool afgemaakt, maar daarna mochten ze of konden ze niet studeren, hoe dat zat weet ik niet. Ze komen dus allebei van het platteland, maar toen ze eenmaal hier waren hebben ze aangemoedigd: 'als je kunt studeren, doe het dan ook'. En dat heb ik ook gedaan.*

Uit de bovenstaande citaten blijkt dat er bij veel van de vrouwen sprake is van harmonieuze sociale stijging. Hun ouders hebben hen – emotioneel en/of financieel – ondersteund in hun onderwijsloopbaan en hen gestimuleerd om hogerop te komen. Veel ouders hadden zelf niet de kans om (hoger) onderwijs te volgen en hebben daar in hun verdere leven de gevolgen van ervaren. Ze vinden het daarom belangrijk dat hun kinderen die kans wel krijgen en deze ook benutten.<sup>6</sup>

Het proces van sociale stijging is echter niet bij alle vrouwen even harmonieus verlopen. Enkele vrouwen werden van huis uit minder gestimuleerd om via onderwijs te investeren in hun toekomst. Ze kregen de boodschap mee dat het voor een meisje vooral belangrijk is om te trouwen en kinderen te krijgen. Onderwijs speelde in hun opvoeding een minder belangrijke rol; een man heeft nu eenmaal meer aan een goede huisvrouw dan aan een meester in de rechten. Toch zijn deze

---

<sup>6</sup> Zie voor dezelfde constatering ook Coenen (2001), die uitgebreid onderzoek deed naar de betekenis van onderwijs binnen een aantal Turkse gezinnen in Nederland.

vrouwen – soms stiekem – onderwijs blijven volgen en hebben zij gebroken met het traditionele rolpatroon dat hun ouders (of broers) graag zagen.

*Ik was in mijn familie echt een van de eersten die de stap naar buiten durfde te doen. Ik moet wel zeggen dat ik daar een beetje ondersteuning van mijn eigen ouders in heb gehad. In ieder geval dat ik wel nog tot mijn huwelijk naar school kon. Want in mijn periode werden meisjes op twaalfjarige leeftijd thuis gehouden. Heel veel nichtjes van mij bleven dus al op hun twaalfde thuis en dan kwam hun vader bij mijn vader vragen: 'waarom gaat je dochter nog naar school?' En dan zei mijn vader: 'ik wil dat ze gewoon nog een aantal dingen meekrijgt voordat ze gaat trouwen.' Ik zat op een huishoudschool, dus ik leerde daar alleen maar dingen die juist goed waren. Ik wilde heel graag gewoon doorstromen naar het voortgezet onderwijs. Mijn vader zei ook altijd: 'ik zou het ook heel graag voor je willen, maar wat moet je ermee? Want waar ga je nou een man vinden van wie je mag werken?' Toen dacht ik: het was een keus, of je gaat naar de huishoudschool, of je gaat thuiszitten. Dus ik had dan liever de huishoudschool – daar leer je sowieso toch nog wel wat dingen, dan kom je toch nog eens buiten – dan thuiszitten. Dus in dat opzicht had ik wel een aardige ondersteuning van mijn vader, want als hij geluisterd had naar die anderen, dan zat ik dus ook thuis.*

*Maar ik ben wel altijd onderdrukt en geslagen door mijn broers. Zij stonden ook mijn opleiding en mijn ontwikkeling in de weg. Ze hebben mij op mijn zestiende uitgehuwelijkt. Maar mijn moeder stond altijd achter mijn beslissingen. Ze wilde ook dat ik verder ging studeren en een zelfstandige vrouw werd in plaats van een huisvrouw. Ik mocht van haar bijna alles, zij zei altijd: 'als zij maar je maagdelijkheid beschermen, dan mag je van mij alles'. Maar stiekem, mijn broers mochten het niet zien.*

*De meisjes werden vooral opgevoed met traditionele werkzaamheden. Niet vaak buiten komen, redelijk traditioneel. (...) Mijn ouders gingen ervan uit dat je ging trouwen en dat de man de kostwinner zou worden. Dus dan maakt het niet uit wat je studeert tot het moment dat je een echtgenoot hebt.*

Vergeleken met de andere is er bij deze vrouwen meer sprake van een *conflictueuze sociale stijging*. We zouden ook kunnen spreken van positieve en negatieve ‘sociale erfenissen’ die de vrouwen in hun jeugd hebben meegekregen.<sup>7</sup> Waar veel vrouwen voor ogen werd gehouden dat het ook – of soms zelfs vooral – voor meisjes belangrijk is dat zij zelfstandig worden en een eigen inkomen verwerven, kregen andere een boodschap mee die meer gericht was op het in stand houden van bestaande rolverdelingen. Deze laatstgenoemde ‘sociale erfenis’ kan de nodige obstakels met zich meebrengen voor het bereiken van sociale stijging. Negatieve sociale erfenissen zijn echter niet onoverkoombaar; ze kunnen indirect zelfs bijdragen aan een hoger ambitieniveau.<sup>8</sup> Ouders die hun dochters vertellen dat ze via onderwijs alles kunnen bereiken wat ze willen, kunnen hen daarmee motiveren om extra hun best te doen op school. Maar ook ouders die hun dochters voorhouden dat ze huisvrouw zullen worden, kunnen hen onbedoeld aansporen tot meer. Verschillende vrouwen geven aan dat zij juist door hun traditionele opvoeding een sterke dadendrang hebben gekregen. Of, in het geval van de volgende respondent, een sterk rechtvaardigheidsgevoel.

*Ik ben heel traditioneel opgevoed. Maar er is altijd een stemmetje in me geweest dat zei dat de manier waarop er met vrouwen werd omgegaan in mijn omgeving heel onrechtvaardig was. Ik kan me nog herinneren dat mijn moeder weer met een opmerking kwam over wat wij als vrouwen horen te doen, dat ik zei: ‘nou, als dit de islam is, als God dit zo bedoeld heeft, dan wil ik geen moslima zijn.’ Dat zei ik echt zo.*

## Onderwijs

Of ze nu van huis uit gestimuleerd zijn om te gaan studeren of dit recht zelf hebben moeten verwerven, de vrouwen zijn het erover eens dat een opleiding erg belangrijk is voor het bereiken van maatschappelijk succes. Alle vrouwen hebben in Nederland een opleiding gevolgd op minimaal hbo-niveau, de meesten van hen hebben ook hun diploma behaald. Hoewel verschillende vrouwen aangeven dat een opleiding geen garantie biedt voor succes en er ook andere wegen zijn die naar een goede baan kunnen leiden, noemen zij verschillende voordelen van onderwijsdeelname. Onderwijs is volgens de vrouwen vanwege twee redenen van

belang: (1) een afgeronde opleiding levert een diploma op, waarmee je toegang hebt tot de arbeidsmarkt en (2) onderwijs draagt bij aan je persoonlijke ontwikkeling.

*De bottom line is: een goede opleiding opent vele deuren voor je. Ik heb dat aan den lijve ondervonden en ik ben daar heel enthousiast over.*

*Onderwijs is het belangrijkste, dan heb je iets gedaan. Door iets te doen kun je ergens binnenkomen. Of je komt ergens een bedrijf binnen en je ontwikkelt je daarin. Maar uiteindelijk draait het toch om je opleiding, echt waar. Een bedrijf waar je werkt biedt geen jarenlange garantie, misschien moet je eruit door een reorganisatie, en dan? Ja, werkervaring is wel belangrijk, maar opleiding is ook erg belangrijk, dat merk ik in mijn baan ook.*

*Ik weet nog dat we met z'n tweeën waren, het was een Nederlandse dame met lang blond haar en we zaten tegenover twee mannen. Ze hebben me toen totaal genegeerd in dat sollicitatiegesprek. Dat was heel bijzonder. Ze hebben me een kwartier lang of misschien wel langer totaal genegeerd en iedere keer naar dat blonde meisje gekeken en haar vragen gesteld. Toen keken ze naar de twee cv's en ze keken weer naar haar en vroegen: ‘en wie doet de hbo-opleiding?’ Toen zei ik voor het eerst ‘ik’. Nou, toen draaiden ze om en toen was dat hele andere kwartier op mij gericht.*

*Mensen zeggen wel eens tegen mij ‘o, wat zonde, je hebt een rechtenstudie gedaan, maar je doet er niks mee’ en ik zeg ‘zonde?’ Ik zeg: ‘dat is een enorme bagage die ik meeneem, waar ik er heel blij mee ben.’ Het hele bedrijfsleven bestaat uit contracten, overeenkomsten, arbeidsrecht, dus ik ben er juist heel blij mee dat ik dat als basis heb. Ik heb nooit dat ik denk ‘zonde, had ik dit maar, had ik dat maar’, want het heeft me gebracht tot waar ik nu ben, het vormt je.*

<sup>7</sup> Brinkgreve en Van Stolk (1997) maken gebruik van deze termen in hun studie naar de boodschappen die ouders meegeven aan hun kinderen. De auteurs spreken liever van ‘het overdragen van (positieve en negatieve) sociale erfenissen’ dan van ‘het reproduceren van waarden’, omdat de door hen gekozen terminologie meer aandacht heeft voor het dynamische proces van overdragen en eigen maken (Brinkgreve en Van Stolk 1997: 12). Ook Bolt (2000) gebruikt de term ‘sociale erfenissen’ en laat zien hoe deze erfenissen zowel een leidraad als een last kunnen zijn.

<sup>8</sup> Vergelijk de uitspraak van een respondent in het onderzoek van Brinkgreve en Van Stolk (1997: 88), die van haar ouders vooral opstak ‘hoe het niet moest’.

*Zelfs de hbo-opleiding heb ik in onwetendheid van de gemeenschap gedaan. Maar bij zo'n hbo word je echt veel bewuster van jezelf, dat hoort er gewoon bij, zeker als je maatschappelijk werkster wilt zijn. Daarna dacht ik: 'to hell met wat de wereld denkt, als ze er een probleem mee hebben dan is het hún probleem.' Dat was voor mij een enorme stap naar voren. Het deed me gewoon niks meer wat anderen dachten.*

Het belang dat de vrouwen hechten aan onderwijs betekent niet dat zij allemaal elke dag met plezier naar school gingen of altijd de beste leerling van de klas waren. Ook in de onderwijsloopbanen van de vrouwen zijn zowel harmonieuze als conflictueuze patronen terug te vinden, die los lijken te staan van de patronen in hun opvoeding. Hoewel sommige vrouwen nooit het gevoel hebben gehad dat zij als (eerste of tweede generatie) migrant werden benadeeld in het onderwijs, voelden andere zich als 'allochtoon' bestempeld en hadden zij het idee dat ze zich 'driedubbel' moesten bewijzen, voor ze de erkenning kregen van de docenten. De confrontatie met vooroordelen op basis van hun (sociaaleconomische of etnische) achtergrond betekende voor sommige vrouwen echter een extra stimulans om zich te bewijzen.

*Ik was iemand van de zeventjes en ik zou naar de mavo gaan, en ik zei 'dat kan niet'. Mensen die zessen haalden gingen gewoon naar de havo, waarschijnlijk omdat hun ouders directeur waren van een bedrijf of tandarts, begrijp je wat ik bedoel? Maar mijn ouders zijn gewoon hardwerkende mensen geweest, zonder opleiding, die in de schoonmaak zaten. Ik weet niet of dat een rol heeft gespeeld, maar het heeft me geïnspireerd, ik dacht: 'ik ga voor het beste'. Ik zag andere leerlingen die het minder goed deden en ik dacht 'maar waarom ga jij dan wel naar de havo? Waarom heeft de schoolmeester er wel geloof in dat jij het wel gaat halen?'*

Het onderwijs heeft mij gewoon heel erg strijdlustig gemaakt. De docenten hadden het beeld 'jij bent een buitenlander, je bent een vrouw, je mag toch niet gaan studeren, dus blijf maar onderdanig'. Maar toen dacht ik: 'nou, leuk, maar heb ik het geprobeerd? Nee! Jullie mogen die illusie hebben, maar ik ga hem niet waarmaken!'

*Toen zei die lerares tegen mij: 'de verpleging hoefje niet in, want het wordt niks met jou'. Ik wist niet wat ik moest zeggen, ik dacht 'oké, nu weet ik wat ik wil, ik wil de verpleging in. Je kunt wel zeggen dat ik het niet kan, ik zal je'. Ik vond het zo erg dat ze me gekleineerd had. Daar heb ik kracht vandaan gehaald. Toen ben ik de A-opleiding gaan doen, de verpleegkundige opleiding in het ziekenhuis.*

### *Mensen die in je geloven*

Bij de bespreking van de 'succesfactoren' opvoeding en onderwijs bleek al dat mensen die uitspreken dat ze (niet) in je geloven, een stimulans kunnen bieden voor het bereiken van maatschappelijk succes. De meeste vrouwen haalden uit hun opvoeding een positieve motivatie: hun ouders gaven hun de boodschap mee 'er alles uit te halen wat er in zit'. Op school kregen verschillende vrouwen echter het gevoel dat de docenten hen niet tot het uiterste wilden laten gaan; ze werden naar hun eigen idee vaak te laag ingeschat.<sup>9</sup> Maar deze soms negatieve houding van docenten heeft er niet voor gezorgd dat de vrouwen hun ambitieniveau naar beneden bijstelden; ze kregen juist nog meer dadendrang. Een terechtwijzende opmerking kan blijkbaar net zo goed stimulerend werken als een compliment.

Toch benadrukken de vrouwen het belang van een ondersteunende omgeving. Niet alleen hun ouders of docenten, ook collega's, een werkgever, een huisarts of een toevallige voorbijganger kunnen – op positieve wijze – bijdragen aan het geloof in eigen kunnen. De vrouwen beschrijven verschillende situaties waarin deze hulp van belang was.

*Het was pas toen ook de tweede de hele dag op school zat, dat ik er dus eigenlijk niet goed van werd, ik werd er zelfs psychisch niet goed van. Ik kwam keer op keer met klachten bij de huisarts. En die zei op een gegeven moment: 'goh, hoe breng jij nou eigenlijk je dag door?' En toen vertelde ik hem: kinderen naar school, thuis en dan ga je opruimen en dan zit je voor de*

---

<sup>9</sup> Dit gevoel van de vrouwen komt overeen met de resultaten van recent onderzoek van Crul, Pasztor en Lelie (2008). De onderzoekers constateren dat hoogopgeleide allochtone jongeren vaak via het 'stapelen' van opleidingen een hoger onderwijsniveau hebben moeten bereiken, omdat hun talent op de basisschool nog niet werd gezien.

# Ik geloof werkelijk dat als het vandaag niet gaat, het morgen wel gaat lukken.

Dinora Fortes (37 jaar) is geboren in Kaapverdië en heeft voordat ze op haar achtste naar Nederland kwam enkele jaren in Portugal gewoond. Ze was het enige meisje in een gezin van vier kinderen en werd meer dan de jongens beschermd tegen de boze buitenwereld. 'Ik was niet heel erg zelfstandig, merkte ik, ik durfde ook niet veel. Ik bedacht ook niet om dingen te gaan ondernemen, dat kwam gewoon niet in me op.' Maar door de jaren heen is er een hoop veranderd. Twee woorden zijn een belangrijke rol gaan spelen in haar leven: bewijsdrang en onafhankelijkheid. Toen een docente zei 'de verpleging hoef je niet in, want dat wordt niks met jou', was dit voor Dinora een extra stimulans om toch een opleiding tot verpleegkundige te gaan volgen. En later, toen er tijdens een sollicitatiegesprek nauwelijks aandacht aan haar werd besteed, dacht ze 'wacht maar, ik pak jullie wel, ik laat zien hoe goed ik ben!' In haar toenmalige relatie leerde ze zelfstandig te worden; zij was kostwinner en moest voor hun zontje zorgen. Ze volgde een hbo-opleiding, kreeg een goede baan aangeboden en haalde haar rijbewijs. Op haar 31ste besloot ze de vader van haar kind te verlaten. Ze verbleef tijdelijk bij een vriendin, die haar aanmoedigde om ook in zakelijk opzicht voor zichzelf te kiezen. Dinora volgde haar advies op en is tegenwoordig eigenaar van het bureau WelZijn Detachering, gericht op verpleegkundig en verzorgend personeel. Daarnaast is ze kortgeleden gestart met de thuiszorgorganisatie ZorgFront BV.







## Toen ging bij mij dat knopje om, van: hé, ik heb het nooit geprobeerd, hoe weet ik het dan?

Serife Yildiz (37 jaar) is op haar vijfde levensjaar vanuit Turkije naar Rotterdam gekomen. Ze is de jongste uit een gezin van vier kinderen. Haar ouders hebben altijd hard gewerkt en gaven hun kinderen de boodschap mee: 'als je de kans krijgt om te studeren, doe dat dan vooral'. Maar op de basisschool voelde Serife zich minder gestimuleerd om tot het uiterste te gaan, ze kreeg te maken met stereotype beelden van docenten. 'Ik kreeg het stempel van: je bent een meisje, je bent een buitenlander, je mag toch niet studeren, je moet zo snel mogelijk trouwen, dus ga maar naar de huishoudschool'. Net als een aantal van haar klasgenoten ging Serife er zelf in geloven dat ze een hoger niveau niet zou aankunnen. Tot een docent aan haar vroeg: 'Heb je het geprobeerd dan?' Vanaf dat moment nam ze zich voor om niet meer zomaar op het oordeel van anderen af te gaan, maar zelf te onderzoeken of ze iets kan of niet. Na het lbo is ze mbo gaan doen, en daarna hbo. Als vijfjarige zei Serife al dat ze zuster wilde worden, inmiddels is ze verpleegkundige en unitleider in 't Lange Land Ziekenhuis in Zoetermeer. Volgens Serife hebben haar doorzettingsvermogen en haar eigenwijze karakter ertoe bijgedragen dat ze zo ver is gekomen. Als allochtone vrouw moet je volgens haar 'zeer sterk in je schoenen staan, wil je stand kunnen houden'. Deze strijd lustige houding probeert ze ook over te brengen op haar neefjes en nichtjes, de kinderen van haar broers.

televisie en ga je af en toe eens boodschappen doen en dat was het. En toen zei hij: 'er zijn toch ook andere dingen die je kunt doen?' En ik zei: 'ja, dat kan niet vanwege de gemeenschap en de familie.' Toen zei hij: 'ga eens met je man praten, er moet toch wel iets zijn wat je zou kunnen doen?' En daar begon het eigenlijk mee.

Zij is ook Surinaamse, zij was directeur van het uitzendbureau. Zij kwam uit Suriname, ik kwam uit Suriname. Zij was een vrouw, ik was een vrouw. We hadden beiden Andragologie gedaan. 'En waar heb jij het gedaan?' zo gaat dat dan, weet je wel. Uiteindelijk gaf ze me – toen ik na anderhalf uur daar gezeten te hebben wegging – een vacature mee voor een parttime baan als emancipatiewerkster bij het Surinaams Vrouwenhuis hier in Rotterdam. Dat is mijn eerste baan geweest, per 1 juni 1992.

Ik ben dus naar het bureau voor de vegers gegaan. Daar was een hele leuke vrouw. Ze zei bij het intakegesprek: 'wat heb je in Turkije gedaan?' Ik zei: 'ik was daar vijf jaar journalist, bij een tijdschrift.' 'Wat?!' zei ze. 'Ja', zei ik. Ik heb mijn CV meegenomen en ze zag het ook, mijn opleiding. En ze zei: 'je mag geen vegeer worden, jij kunt meer!' Maar ik zei: 'niemand neemt mij aan.' Ik wilde graag werken, ik ben nooit gewend geweest om thuis te zitten, ik heb in Turkije altijd gewerkt. Ik denk dat zij heel erg onder de indruk raakte van mijn motivatie. Ze zei: 'ik neem je aan, maar ik ga meteen het bedrijf inlichten dat je meer kunt, misschien kun je zo binnengehaald worden. Dan kunnen ze voor jou een ander traject zoeken.'

Ook in meer algemene zin wijzen de vrouwen op het belang van een 'vangnet' of 'netwerk' van mensen om je heen die je verder kunnen helpen en die steun bieden in moeilijke tijden.

Ik moet zeggen dat ik altijd wel mensen om me heen heb gehad die mijn kwaliteiten waardeerden en die mij daarin ook gesterkt hebben. Het is zeer belangrijk dat je mensen om je heen hebt, op je werk, in je eigen omgeving, die echt uitspreken waar je goed in bent. En dat ze waarderen wat je doet. De waardering is heel belangrijk, dan krijg je het gevoel 'o, ik ben ergens goed in'. En dat zijn allemaal kleine opmerkingen van mensen om je heen die bijdragen aan het versterken van je zelfvertrouwen. Met hoe meer mensen je

in aanraking komt, hoe meer feedback je krijgt over de dingen die je doet en hoe sterker je in je schoenen gaat staan. Daardoor durf je dus elke keer weer een stapje verder te komen.

Het zijn volgens mij gewoon allemaal factoren om mij heen. Dat ik ook mensen om mij heen heb die in me geloven. Ik geloof bovenal in mezelf, dat helpt ook, maar je zorgt er ook voor dat je mensen om je heen hebt die je stimuleren. Dat kan op je werk zijn, het kan een familielid zijn, het kan van alles en nog wat zijn.

Dat geeft je wel iets extra's, als je weet dat mensen voor je klaar staan. En dan maakt het niet uit wie dat is, als je maar een vangnet hebt. Mensen hebben elkaar nodig. Natuurlijk, je redt het ook alleen, ik vind het heerlijk om alleen te zijn. Maar op een gegeven moment, als je dan heel lang alleen bent, dan mis je toch mensen om je heen. Of het nu je buurman is, je broer of je zus, of je vriendin – want ik heb ook goede vriendinnen die ik regelmatig spreek en zie – dat maakt niet uit, maar je omgeving is toch belangrijk.

Ik ben er heilig van overtuigd dat ik al die jaren alleen maar carrière heb kunnen maken en ook mijn bedrijf een succes heb kunnen laten zijn omdat ik netwerkte. Ik had al heel gauw door dat het hier in Nederland draait om netwerken, de juiste mensen kennen, zorgen dat ze je vertrouwen en dat ze je bepaalde dingen gunnen. Heel veel allochtone vrouwen zijn zo druk bezig met carrière maken, voor hun gezin zorgen, dat ze daar onvoldoende oog voor hebben. Omdat het vanuit hun cultuur niet normaal is dat het zo gebeurt.

### In jezelf geloven

De vrouwen hebben uitgebreid verteld over omgevingsfactoren die volgens hen hebben bijgedragen aan hun maatschappelijk succes. De thuissituatie, hun opleiding en stimulerende en voorwaardenschepende personen in hun omgeving hebben hen gevormd tot wie ze nu zijn. Maar als ze gevraagd worden hoe het nu komt dat juist zij de hordes hebben kunnen nemen waar anderen over struikelen, wordt nog een vierde factor door bijna alle vrouwen genoemd: hun eigen persoonlijkheid. De vrouwen zijn ambitieus en geloven in hun eigen kunnen. Waar anderen zijn afgehaakt, hebben zij de moed niet opgegeven.

Ik zit zo terug te denken, wie is er cruciaal geweest? Nee, het was echt eigen kracht. Gewoon doorbijten.

Als ik gesprekken heb met vrouwen om me heen, dan merk ik dat ze het heel slecht hebben in het huwelijk, dat ze niet echt kunnen zijn wie ze zijn, maar dat ze denken 'de kracht en de moed die jij hebt, die hebben wij niet'. Je moet er heel hard voor vechten om te zijn wie je wilt zijn. Ik ben er niet mee opgevoed, ik heb het mezelf aangeleerd, en dat zeg ik ook tegen hen. 'Ja, maar wij kunnen het niet', zeggen ze dan en dan zeg ik: 'Ja, maar het is wel iets waar je hard voor moet vechten, het komt niet vanzelf'. En er zijn dus heel veel vrouwen die gewoon een leven accepteren dat ze eigenlijk niet willen, puur omdat ze dat gevecht niet aan kunnen, of aan willen, om voor zichzelf keuzes te maken.

Het is mij altijd wel voor de wind gegaan. Maar dat komt misschien ook door mezelf, ik ben ook wel een type, als ik ervoor ga, dan ga ik er ook helemaal voor.

Ik moet gewoon door blijven werken, ik moet gewoon mijn huishouden blijven runnen, ik moet gewoon doorgaan. Ik kan mezelf goed oppeppen en motiveren. Ik denk dat dat er ook wel toe bijdragen heeft dat ik heb bereikt wat ik heb bereikt. Gewoon jezelf mentaal sterk houden, jezelf motiveren, de kracht in jezelf vinden. Ik heb al aangegeven dat er mensen in mijn nabije omgeving waren die mij een bepaalde stimulans gaven – door een opmerking of wat dan ook – maar uiteindelijk vind ik toch altijd de kracht in mezelf. Je moet het toch zelf doen.

Soms is het moeilijk. Soms is het niet van een leien dakje gegaan, maar dan heb ik gewoon doorgezet. Niet opgeven, dat is kenmerkend voor mij, gewoon niet opgeven. Als mensen je tegenwerken, soms ook op het werk, gewoon doorzetten. Gewoon je werk goed blijven doen en dan komt alles goed. Dat zat er al in eigenlijk, er werd niet door mijn ouders gezegd van 'schat, ga je vandaag die beker halen?' Nee, dat is denk ik iets wat er bij mezelf in zit, ik heb het nooit echt kunnen verklaren, maar dat was altijd al mijn instelling. Ik denk dat het ermee te maken heeft dat ik vanaf jongs af aan al heel onafhankelijk wilde zijn, vanaf mijn veertiende heb ik gewerkt. Krantenwijk, Bas van der Heijden, de bakker. Elk baantje dat maar op de loer lag, greep ik

aan om ook financieel zelfstandiger te worden. Want ik wilde altijd allerlei dingen kopen die mijn ouders niet voor mij wilden kopen, dus dan moet je daarvoor werken. Maar ook omdat ik het sociale contact op de werkvloer heel prettig vond en het fijn vond om met andere mensen in aanraking te komen en daarmee samen te werken, dus de werklust zit bij mij in mijn karakter.

Sommige vrouwen vertellen over moeilijkere perioden waar ze doorheen zijn gegaan, over tegenslagen die ze hebben meegemaakt. Volgens hen heeft het veel met zelfvertrouwen te maken hoe je met dergelijke situaties omgaat. Ga je problemen met strijd lust tegemoet, of laat je je zonder te vechten aan de kant zetten? Deze vrouwen hebben de 'kracht in zichzelf' gevonden om voor zichzelf op te komen. Het gaat volgens velen uiteindelijk om een combinatie van anderen die in je geloven en geloven in jezelf, op mooie wijze verwoord in het onderstaande citaat.

*Heb ik er voor gevochten? Ik zal er ongetwijfeld mijn eigen inzet in hebben gepleegd. Maar er zijn anderen die mij de kans hebben gegeven, denk ik, om dat te doen.*

## Overige factoren

Uit de verhalen van de vrouwen blijkt dat hun succes niet is terug te brengen tot één allesbepalende factor. Hun loopbaan is beïnvloed door een samenspel van harmonieuze en conflictueuze patronen van sociale stijging in opvoeding en onderwijs, door het geloof dat anderen in hen hadden en door hun eigen doorzettingsvermogen. En zelfs met deze vier factoren hebben we nog geen gegarandeerde succesformule; er zijn immers tal van andere factoren die van invloed kunnen zijn op het verloop van een carrière. In de interviews kwamen bijvoorbeeld verder ter sprake: de rol van religie, de wijk waarin je opgroeit, de sector waarin je werkzaam bent, veranderde ambities door het moederschap en de afhankelijkheid van je gezondheid. De eerste twee factoren (wijk en religie) werden door meer dan één vrouw genoemd. We zullen kort stilstaan bij de rol die deze factoren kunnen spelen.

Enkele vrouwen vertellen dat religie in hun ogen een belemmering kan zijn voor sociale stijging. Wanneer ouders religie erg belangrijk vinden, kan dit ten koste gaan van de aandacht voor onderwijs. Volgens sommige

vrouwen staat religie dus in de weg van harmonieuze sociale stijging. De volgende vrouwen beschrijven hoe hun niet-religieuze opvoeding heeft bijgedragen aan hun succes.

*Kijk, daar ben ik wel gewoon eerlijk in, ik merk dat de Turkse en Marokkaanse doelgroep zich heel erg bezighouden met hun eigen identiteit. Daar is helemaal niks mis mee hoor, ik heb natuurlijk ook mijn eigen normen en waarden en mijn eigen identiteit behouden. Maar het is meer het geloof, alles draait ook wel een beetje om het geloof. En als je het daar niet mee eens bent, dan ervaren ze het ook gelijk als een aanval. En mijn ouders hebben altijd gezegd: 'joh, educatie is het belangrijkste en geloof komt op de tweede plaats'.*

*Ik denk dat als religie belangrijk is, dat je aandacht of je focus daar ligt. Je kunt je focus niet overal over verdelen. Maar als dat heel belangrijk is en je moet regelmatig naar de moskee en je moet regelmatig bidden, ramadan en weet ik veel wat, dan ligt je aandachtspunt anders, denk ik. En bij ons lag de aandacht toch meer op het studeren en zelfstandig zijn.*

Andere vrouwen geven aan dat hun religie voor hen juist een inspiratiebron was en is. Vergelijk het volgende citaat.

*Ik haal de kracht om te zijn wie ik ben gewoon uit mijn religie. Ik ben een mens, ik ben geschapen op deze wereld en ik wil wel iets betekenen, en niet zomaar weggaan en dat niemand weet wie je bent geweest buiten je eigen kinderen, als je die hebt. Dus ik heb altijd mijn kracht daaruit gehaald en er is toch wel een passie in mij geweest om op te komen voor mijn rechten en daardoor dus ook op te komen voor andere vrouwen.*

Een andere factor die door enkele vrouwen wordt genoemd is de buurt waarin ze zijn opgegroeid. Volgens deze vrouwen heeft de 'blanke' of 'rustige' wijk waarin zij woonden bijgedragen aan hun eigen levenswijze. In termen van het volgende hoofdstuk: deze vrouwen hadden als meisje 'positieve rolmodellen' in hun wijk.

*Daar denk ik zelf wel eens over na: waarom ben je zelf goed terecht gekomen en iemand anders niet? Ik denk dat een heel belangrijke factor is in welke wijk*

*je bent opgegroeid. Ik ben niet in een – raar woord is dat hoor – maar niet in een achterstandswijk opgegroeid. Ik ben ook niet in aanraking gekomen met hangjongeren. Ik had ook geen vrienden die daartoe behoorden. Ik had vrienden, die woonden bij mij in de straat, die gingen ook naar school en die wilden graag doorstuderen. Dus dan is dat toch hetgeen waarmee je in aanraking komt. Terwijl als je in zo'n wijk opgroeit, dan zie je toch heel andere dingen, dan zie je hangjongeren, dan zie je achterstanden, dan zie je criminaliteit. Dus je referentiekader is dan ook anders. Een opleiding of studeren, dat is dan heel ver weg in iemands hoofd. Dus ik denk in ieder geval dat dat heel belangrijk is.*

*Ik heb van kleins af aan altijd gezien dat mijn ouders zich heel erg hebben ingespannen voor ons, zodat wij goed terecht zouden komen. Voor onze toekomst zijn we verhuisd vanuit Rotterdam Zuid – dat is niet echt dat je zegt 'ik woon in een hele geweldige buurt' – zijn we verhuisd naar Schiedam, een heel rustige buurt.*

## Overdraagbaar succes?

De vrouwen hebben allen het besef dat verschillende factoren hen hebben gevormd tot wie ze nu zijn; ze zien zichzelf niet als 'wonder-vrouwen' die alles op eigen kracht hebben gedaan. Aangezien ze uit eigen ervaring weten hoe het is om als 'allochtone' jongere de overstap van huis naar school en van school naar werk te maken, voelen velen zich betrokken bij het lot van de nu opgroeiende generatie allochtone jongeren. Ze willen deze jongeren de boodschap meegeven dat ze in hun toekomst moeten investeren en de moed niet mogen opgeven. We zouden deze boodschap in vijf meer concrete lessen kunnen samenvatten.<sup>10</sup>

- 1 Investeer in je opleiding: het is volgens de vrouwen van belang om na de middelbare school te blijven investeren in onderwijs. Niet alleen vanwege het feit dat je met een diploma betere kansen hebt op een baan, maar ook omdat het volgen van onderwijs bijdraagt aan je persoonlijke ontwikkeling.

<sup>10</sup> Vergelijkbare lessen zijn ook terug te vinden in de publicatie van Hoogendoorn en Winsemius (2005).

- 2 Doe werkervaring op: net als bij het zoeken naar een geschikte opleiding duurt het vaak even voordat je een baan vindt die echt bij je past. De vrouwen hebben vooral aan het begin van hun loopbaan veel verschillende (bij)banen gehad, om zo werkervaring op te doen, economisch zelfstandig te worden en erachter te komen waar hun passie ligt. Ze hebben zich daarna door niets of niemand laten tegenhouden om hun ambities waar te maken binnen het bedrijfsleven, bij de overheid of in een eigen onderneming.
- 3 Kruip niet in een slachtofferrol: alle vrouwen hebben in hun loopbaan wel eens met tegenslag te maken gekregen. Soms werden zij geconfronteerd met stereotype beelden van docenten en werkgevers die hen in de eerste plaats beoordeelden op hun sociaaleconomische of etnische achtergrond. Maar in plaats van in een hoekje weg te kruipen, werden zij hierdoor nog meer gemotiveerd om te laten zien wat ze kunnen.
- 4 Geloof in jezelf: om tegen de vooroordelen of negatieve reacties van anderen in te durven gaan, is het van belang dat je in jezelf blijft geloven. De vrouwen beschrijven hoe ze steeds opnieuw de kracht in zichzelf vinden om door te gaan. Dit zelfvertrouwen is volgens hen niet iets dat aangeboren is, je moet er zelf aan werken en anderen kunnen je hierbij helpen.
- 5 Je kunt niet alles alleen: met een sterke ambitie en geloof in jezelf kom je een heel eind, maar er zullen altijd momenten zijn in je leven dat je de hulp van anderen nodig hebt. De vrouwen benadrukken het belang van een ondersteunende en stimulerende omgeving. Deze kan bestaan uit familieleden, vrienden, collega's, burens of kennissen. Het maakt niet uit wie het is, als je maar op iemand kunt terugvallen.

De vrouwen proberen zelf ook een bijdrage te leveren aan het geloof in eigen kunnen van jongeren in hun omgeving, zowel in hun familie als op het werk. In het overheidsbeleid en in het publieke debat wordt ingezien dat succesvolle allochtonen een belangrijke rol kunnen spelen bij het ondersteunen van jongeren en generatiegenoten die minder succesvol

zijn. Er wordt veel verwacht van allochtone 'rolmodellen' en de aandacht voor verschillende soorten mentorprojecten neemt alleen maar toe. Maar wat houdt het eigenlijk in om een 'rolmodel' te zijn? In hoofdstuk 3 zal de vraag centraal staan in welke mate en op welke manieren de vijftien vrouwen in dit onderzoek zichzelf zien als voorbeeld voor anderen.



Ik heb altijd gezegd:  
ik wil iets bereiken,  
ik wil niet als domme  
allochtoon gezien  
worden.

Eylem Ates (31 jaar) is van Turks-Koerdische afkomst en op jonge leeftijd naar Nederland gekomen. Haar vader gaf in Rotterdam les aan Turkse kinderen en werd later docent in het reguliere basisonderwijs. Scholing stond centraal in de opvoeding van zijn kinderen. 'Ik heb natuurlijk wel een bepaalde basis meegekregen, mijn vader vond educatie heel erg belangrijk. Mijn ouders hebben mij altijd gesteund en gestuurd.' Hoewel ze weinig moeite had op school, was Eylem lange tijd onzeker over haar toekomst: ze wist niet wat ze wilde gaan doen. Na het behalen van haar havo-diploma is ze gaan werken, om erachter te komen wat ze echt leuk vond. Ze werkte in de logistiek en later als junior werving- en selectieconsultant. Dat laatste beviel zo goed, dat ze de hbo-opleiding Personeel en Arbeid besloot te gaan doen. Inmiddels werkt Eylem bijna zeven jaar bij het CWI. Ze noemt zichzelf 'het visitekaartje van het Jongerenloket': ze heeft contact met bedrijven en organisaties, om vacatures binnen te halen voor jongeren die een baan zoeken. Veel jongeren zijn onzeker, merkt ze, net als zij vroeger was. Daarom steekt ze er veel tijd in om hen te motiveren. 'Ik ben soms gewoon een beetje een maatschappelijk werkster, dan geef ik adviezen van "joh, kom op" en "je moet het zus en zo aanpakken".' Altijd adviseert ze de jongeren – die vaak het gevoel hebben afgewezen te worden op basis van hun afkomst – te blijven investeren in hun opleiding. 'Ze moeten de hoop niet opgeven.'

# Ik dacht: waarom zou God het voor moslima's bedoeld hebben dat wij achter het fornuis staan met tien kinderen om ons heen?

Fadma Bouchataoui (42 jaar) werd geboren in Marokko en heeft haar jeugd doorgebracht in België. Op haar zestiende trouwde ze met een in Marokkaanse Rotterdammer, op haar zeventiende kreeg ze de eerste van hun drie kinderen. Toen de kinderen eenmaal naar school gingen en Fadma vaak alleen thuis zat, voelde ze dat er meer in het leven moest zijn dan dit. Op aanraden van de huisarts verbreedde ze haar horizon en bezocht ze voor het eerst een buurthuis. Ze nam deel aan activiteiten en al snel hielp ze ook mee met de organisatie daarvan. Haar man vond dit goed, zolang zijn familie het maar niet te weten kwam. Fadma volgde verschillende cursussen en werd in 1994 migrantenvoorlichtster. Twee jaar later begon ze – zonder dat haar schoonfamilie het wist – een deeltijdopleiding tot maatschappelijk werker. Ze werd zich steeds bewuster van wat ze wilde in haar leven, wat thuis tot de nodige spanningen leidde. Na een burn-out, die haar twee jaar heeft thuisgehouden, kwam Fadma tot een besluit: ze ging alleen verder. Ondanks de negatieve reacties vanuit de omgeving voelde ze zich sterk, ze haalde kracht uit haar religie. 'God zegt dat ik verantwoordelijk ben, en ik alleen, voor mijn daden. Hoezo moet een ander voor mij bepalen wat ik moet doen?' Fadma werkte later als docent op het mbo. Inmiddels is ze vier jaar werkzaam bij COS – een centrum voor internationale samenwerking – waar ze zich als beleidsmedewerker met name bezighoudt met projecten gericht op Marokko en op de Marokkaanse gemeenschap in Rotterdam Rijnmond.



# Hoofdstuk 3: Succesvolle allochtone vrouwen als rolmodel

## Aandacht voor rolmodellen

Waar het geloof in rolmodellen en goede voorbeelden in een land als Amerika een lange traditie kent, neemt de aandacht ervoor in Nederland vooral de laatste jaren sterk toe.<sup>11</sup> Vooral van de positieve boodschap van succesvolle allochtonen wordt veel verwacht. Zij moeten jongeren laten zien dat je iets kunt bereiken in het leven, ongeacht je achtergrond. Succesvolle allochtone vrouwen hebben zelfs een dubbele functie: zij laten zien dat naast etniciteit ook vrouw-zijn geen belemmering hoeft te zijn om carrière te maken.

Het geloof in de emanciperende werking van rolmodellen is volgens sommigen een weerspiegeling van de nadruk die in het overheidsbeleid wordt gelegd op de eigen verantwoordelijkheid van burgers.<sup>12</sup> Er wordt immers in de eerste plaats gesproken over individuen en de inspanningen die zij zelf moeten leveren om hogerop te komen. In termen van de in het vorige hoofdstuk besproken succesfactoren is er vooral aandacht voor ‘geloven in jezelf’, en minder voor de invloed van opvoeding, onderwijs en een ondersteunend netwerk van mensen.

De hooggespannen verwachtingen van de invloed van rolmodellen komen deels voort uit teleurstellingen op het terrein van sociaal beleid. Veel inburgering-, onderwijs- en re-integratieprogramma’s hebben niet de effecten gehad die men had gehoopt. Vanwege de vermeende ineffectiviteit wordt nu de hoop gevestigd op de bijdrage van individuen. Zij worden verondersteld wel eens betere resultaten te kunnen boeken dan onpersoonlijk en bureaucratisch vormgegeven overheidsprojecten.

<sup>11</sup> Vgl. Terwijn (2007).

<sup>12</sup> Prins (2000).

Ook in sociaalwetenschappelijk onderzoek bestaat er aandacht voor de werking van rolmodellen. Hierin staat vooral de vraag centraal of het geloof in goede voorbeelden terecht is. Dit blijkt echter een moeilijk te beantwoorden vraag; de invloed van rolmodellen los van andere factoren is niet gemakkelijk vast te stellen. Toch ondersteunen verschillende sociaalpsychologische en sociologische theorieën de gedachte achter rolmodellen.<sup>13</sup> Empirische studies laten echter wel zien dat het leren van de ervaringen van anderen en het kopiëren van bepaald gedrag afhankelijk is van variabelen als leeftijd en nabijheid.<sup>14</sup>

In dit hoofdstuk laten we onze vijftien ‘potentiële rolmodellen’ – want: succesvol, vrouw en allochtoon – aan het woord over rolmodellen, mentoren en inspiratoren. Wat verstaan zij onder het begrip ‘rolmodel’? Hebben zij of hadden zij vroeger zelf een voorbeeld, iemand waarvan ze dachten ‘dat wil ik ook’? En zien zij zichzelf als rolmodel voor anderen? Beleidsmakers kunnen immers nog zo veel verwachten van de inzet van rolmodellen, niet iedereen staat te springen om bestempeld te worden als ‘voorbeeld voor allochtonen’.<sup>15</sup>

## Vijftien vrouwen over hun rolmodellen

Allereerst hebben we de vrouwen gevraagd of bepaalde rolmodellen van invloed zijn geweest op het verloop van hun carrière. Hierbij hebben we het begrip ‘rolmodel’ niet duidelijk omschreven, we lieten het aan de interpretatie van de vrouwen over wat ze hieronder verstaan. Opvallend is dat de meeste vrouwen wijzen naar directe familieleden – hun ouders, broers of zussen – als belangrijkste rolmodellen.<sup>16</sup>

<sup>13</sup> De invloedrijke ‘social learning theory’ van de psycholoog Albert Bandura (1971) stelt bijvoorbeeld dat mensen leren door het gedrag van anderen te observeren.

<sup>14</sup> Zie Gibson (2002) en Lockwood, Jordan en Kunda (2002).

<sup>15</sup> Zo zei de Marokkaans-Nederlandse cabaretier Najib Amhali in een interview: ‘Ik laat zien dat het mogelijk is en het is natuurlijk mooi als je mensen inspireert. Maar ik wil geen rolmodel zijn. Als je lieft niet. Ik ben ook gewoon iemand die fouten maakt.’ En zangeres Hind, eveneens Marokkaans-Nederlands, in het Zutphens Dagblad: ‘Als rolmodel kun je nooit iedereen tevreden stellen. Misschien vinden moslims mij wel te modern. Bovendien: ik ben een zangeres, ik hou me niet bezig met mijn Marokkaanse afkomst.’

<sup>16</sup> Zie ook Cain (2007: 91), die in zijn onderzoek naar sociaal mobiele Surinaamse, Antilliaanse, Turkse, Marokkaanse en autochtone Nederlanders een vergelijkbare vraag stelde. Familieleden werden het meest genoemd als (positieve of negatieve) rolmodellen. Daarnaast werden genoemd: leraren, bekende personen en – bij meisjes – vriendinnen.



Mijn broer. Ik keek altijd heel erg tegen hem op. Nog steeds hoor, ik vind gewoon de manier waarop hij allerlei dingen aanpakt op zakelijk gebied heel erg goed. En hij weet het ook heel goed te combineren, want hij heeft zelf ook vier kinderen en die zijn stapelgek op hem. Hij doet het gewoon goed en ik heb heel veel van hem geleerd en ik leer nog steeds van hem. En mijn moeder, wat zij gedaan heeft, hoe zij ons heeft opgevoed. En mijn vader ook, maar mijn moeder is gewoon een goed voorbeeld.

Mijn vader en moeder. Want mijn vader was een analfabeet en een wijs man. Die moest heel hard werken in zijn leven. (...) Hij was echt een denker en doener en ook een leider. Toen hij terugkwam van militaire dienst werd hij dorpsmeester, hij was ook de enige man die regelmatig kranten las en goed kon praten en mensen kon helpen. Hij had goede hersenen. Mijn moeder ook. Zij is van nature een feministische vrouw. Ze is ook analfabeet. Maar zij hebben ons echt zo mooi opgevoed. Ik ben gewoon nog steeds onder de indruk daarvan. Ik weet nog steeds niet waar zij dat allemaal vandaan hebben gehaald. Want je bent analfabeet, je woont in een heel klein dorp, dus hoe kun je zo ontwikkeld zijn?

Voor mij is een rolmodel iemand die je bewondert, waarvan je denkt: die heeft kwaliteiten die ik ook zou willen hebben of die heeft dingen behaald die ik ook zou willen behalen. En als je het zo bekijkt, dan is het specifiek mijn moeder.

Tot mijn achttiende was mijn vader de centrale figuur, dus daar draaide het om, ik had een heel beschermd wereldje. Hij was de figuur waar ik tegen opkeek en eerlijk gezegd is dat altijd zo gebleven.

Ik zeg altijd mijn moeder, want mijn moeder is degene die mij gevormd heeft. Ze had zo'n onvoorwaardelijk vertrouwen in mij. (...) Ik kan me echt voorstellen dat mensen die altijd maar te horen krijgen dat ze niet goed zijn of niet deugen, zich daar op een gegeven moment ook naar gaan gedragen. Mijn moeder heeft mij gevormd. Dus zij is voor mij mijn grootste rolmodel.

Door sommige vrouwen worden publieke personen zoals religieuze figuren, wereldleiders, schrijvers of bekende succesvolle vrouwen of allochtonen genoemd als rolmodellen.

Onze profeet is getrouwd met zijn eerste vrouw, die was twintig jaar ouder dan hij. Het was een weduwe die al twee keer gescheiden was, het was een zakenvrouw. Dus het was al een vrouw aan de top, in die tijd al. En dat is het grootste voorbeeld dat we kunnen hebben.

Ik heb voor maar weinig mensen echt diep respect. Ik heb natuurlijk wel respect voor de mensen om me heen. Maar mensen waarvan ik echt zeg 'ja, ongelofelijk' dat vind ik Ghandi. Nog steeds, als ik een documentaire over hem kijk dan denk ik 'dat soort mensen zijn echt uniek'. En Nelson Mandela. Voor de rest niet echt.

De eerste vrouwelijke president van Israël. En in India had je ook zo'n vrouw, weet je. Ik heb altijd vrouwelijke rolmodellen gehad, heel gek. (...) Het zijn voor mij vrouwen die echt onder heel moeilijke omstandigheden en echt in een mannenwereld uitzonderlijke prestaties hebben geleverd. Of gezorgd hebben dat er dingen veranderden, of zich staande hielden. Dat inspireerde mij. En op dit moment vind ik Neelie Kroes één van de topvrouwen. Wat zij voor elkaar krijgt, dat is gewoon geweldig.

Máxima, ook een mooi rolmodel. Ik ben echt trots op haar, en ook op Albayrak. En ook op Aboutaleb. Ook op de twee wethouders in het college.

Een dichter. Nazim Hikmet, dat is een prachtig mens. Ik heb ook mijn dochter naar een gedichtfiguur van hem genoemd.

Ja, ik heb eigenlijk de meeste rolmodellen een beetje uit schrijfsters gehaald. Arabische schrijfsters. Ik denk aan Fatima Mernissi. Ik denk aan die Egyptische schrijfster, Nawal Saadawi. Ik hou heel erg van lezen, dan ga je op zoek naar literatuur, naar boeken, waarin je je een beetje herkent. Want ik kon me eerlijk gezegd niet herkennen in de westerse vrouw.

Daarnaast geven sommige vrouwen aan nooit een concreet rolmodel te hebben gehad; wel bewonderen zij specifieke eigenschappen van verschillende personen.

Stimulans heb ik heel veel uit mijn omgeving gekregen, uit mijn eigen persoonlijke omgeving. Maar het was niet zo dat ik een rolmodel had, waarvan ik dacht ‘dit is echt helemaal iets voor mij en dit wil ik zo doen’, nee, dat heb ik niet gehad.

Ik heb volgens mij niet echt een rolmodel gehad. Maar dat komt doordat ik zelf een heel sterk interne ambitie had, denk ik, of streven, dat dat me wel vooruit dreef en dat dat niet in de vorm van een rolmodel was. (...) Je ziet dingen bij mensen, dat is dan dus niet meteen een Marokkaans iemand, die je bewondert, dat je denkt ‘hé, dat is wel goed om het misschien op die manier te doen’. Maar niet dat je iemand ziet en denkt ‘o, zo zou ik graag later willen worden’, dat niet. Je probeert meer een mix te maken en kijkt hoe dat bij jezelf past.

Ik zie een rolmodel niet als iemand die je honderd procent kunt kopiëren. Ik zie dat gewoon meer in bepaalde karaktereigenschappen, misschien bepaalde kwaliteiten of vakkennis die iemand bezit en waar je wat aan hebt, dan in de persoon in zijn algemeenheid. Niet dat je denkt van ‘o, die en die is de beste breakdancer van de wereld en die rijdt in een Volvo, ik ga ook een Volvo rijden’. Dat is natuurlijk onzin. Dat heb ik ook gemerkt in de loop der jaren, dat je mensen leert kennen van wie je denkt ‘die zit echt op een positie waar ik tegen opkijk, wat een iemand’. En dan leer je die persoon kennen en dan zie je de keerzijde en dan denk je ‘aha’, weet je wel. Ieder verhaal heeft een keerzijde of ieder verhaal heeft meerdere kanten en het is natuurlijk aan de persoon om voor jezelf te shoppen bij allerlei verschillende mensen.

## Wat is een rolmodel?

Uit de citaten van de vrouwen blijkt dat er verschillende manieren zijn om naar het begrip ‘rolmodel’ te kijken. De meeste vrouwen zien rolmodellen als personen in hun directe omgeving die hen hebben gestimuleerd en gevormd. Deze rolmodellen zijn gebaseerd op nabijheid en onderling contact. Daarnaast wijzen sommige vrouwen ook rolmodellen aan waarmee zij geen contact hebben gehad en die verder van hen af staan – niet alleen in fysieke zin, maar ook wat betreft hun maatschappelijke positie. Ten derde zijn er vrouwen die een rolmodel niet zien als een concreet persoon, maar als een door henzelf samengestelde mix van eigenschappen van verschillende personen.

Deze verschillende benaderingen van het begrip ‘rolmodel’ sluiten aan bij inzichten uit eerder onderzoek. Gibson (2002: 136) omschrijft een rolmodel als een persoon met bepaalde eigenschappen waarmee anderen zich identificeren en die zij willen overnemen. Hij onderscheidt de volgende dimensies van rolmodellen.<sup>17</sup>

<b>Positief</b> Het rolmodel is een voorbeeld van hoe je je moet gedragen en hoe je zelf wilt zijn.	<b>Negatief</b> Het rolmodel is een voorbeeld van hoe je je niet moet gedragen en hoe je zelf niet wilt zijn.
<b>Concreet persoon</b> Er is sprake van een reeks van kenmerken die je wilt overnemen van één persoon.	<b>Mix van personen</b> Er is sprake van enkele specifieke kenmerken die je wilt overnemen van meerdere personen.
<b>Dichtbij</b> Het rolmodel bevindt zich in de directe omgeving en er is veel contact mee.	<b>Veraf</b> Het rolmodel bevindt zich buiten de directe omgeving en er is zelden of nooit contact mee.
<b>Zijwaarts/neerwaarts</b> Het rolmodel is iemand die een vergelijkbare positie heeft als jijzelf, of lager.	<b>Opwaarts</b> Het rolmodel is iemand die een hogere positie heeft dan jijzelf.

De rolmodellen die de vijftien vrouwen noemen zijn voornamelijk positief, concreet en dichtbij. De enkele vrouwen die een negatief rolmodel noemen hebben vaak een patroon van *conflicteuze sociale stijging* doorgemaakt. Zij zagen in hun omgeving vooral mensen waarvan ze dachten ‘zo wil ik niet worden’. Veel vaker worden echter positieve rolmodellen aangewezen; mensen voor wie de vrouwen bewondering hebben.

<sup>17</sup> Bovenstaand schema is een bewerkte versie van het schema van Gibson (2002: 144).

# Bij iedere gelegenheid probeer ik te prikkelen. Ik zeg: je kan het, je moet het doen!

Hatice Onat (43 jaar) is in 1992 met haar toenmalige echtgenoot en hun dochtertje naar Nederland gekomen als politiek vluchteling. In Turkije werkte ze als journalist en was ze actief bij de vrouwenbeweging. Eind jaren tachtig werd Hatice bij een betoging opgepakt, waarna ze drie maanden gevangen heeft gezeten. Toen ze met haar man begin jaren negentig opnieuw werd vervolgd, besloot ze te vluchten. Hun dochtertje was inmiddels geboren en Hatice wilde niet het risico nemen nogmaals in de gevangenis te belanden. Toen Hatice in 1994 een verblijfsvergunning kreeg, is ze direct een baan gaan zoeken. Maar bij het arbeidsbureau kreeg ze steeds dezelfde reactie: je Nederlands is niet goed genoeg. Via een vriend kwam ze aan haar eerste baan, als veger bij de Roteb. Bij de gemeente waren ze enigszins verbaasd over haar sollicitatie. ‘Daar was een hele leuke vrouw, ze zei: je mag geen veger worden, jij kan meer!’ Dus terwijl Hatice zich door haar eerste – en uiteindelijk enige – dag als veger worstelde, zochten anderen naar werk dat meer bij haar paste. Ze kon stage lopen en deed tegelijkertijd een verkorte hbo-opleiding Communicatie. Daarna solliciteerde Hatice voor een functie als communicatiemedewerker bij de Roteb. Ze kreeg de baan en werd gevraagd een methode te ontwikkelen voor migrantenvoorlichting. Met een door haarzelf samengesteld team van voornamelijk allochtone vrouwen – ‘een beetje positieve discriminatie mag wel, hè?’ – ontwikkelt ze voorlichtingsprojecten voor verschillende doelgroepen. De vrouwen in haar team zien Hatice als ‘allemaal voorbeelden voor die allochtone vrouwen die helemaal geen hoop hebben op een goede baan.’





# Als ik die warmte en liefde vanuit het gezin niet had gehad, weet ik niet hoe het was gegaan.

Geeta Baboeram (35 jaar) is werkzaam bij het bedrijf EtnoLife, dat ze twee jaar geleden samen met haar jongere broer oprichtte en waarbij ook andere familieleden betrokken zijn. EtnoLife richt zich op administratieve dienstverlening aan bedrijven en accountancy. Daarnaast is Geeta als vrijwilliger betrokken bij het tijdschrift HinduLife – eveneens een familieproduct – dat zich bezighoudt met de Hindoeïstische gemeenschap in Nederland. Geeta kwam op tweejarige leeftijd naar Nederland en groeide op als jongste dochter in een gezin van zeven kinderen. Vooral haar oudste broer ziet ze als haar voorbeeld. Vroeger wilde ze eigenlijk lerares worden, maar geïnspireerd door haar broer is ze uiteindelijk zelfstandig ondernemer geworden. ‘Hij heeft me veel geleerd, dat moet ik wel zeggen. En nog steeds hoor, ik leer veel van hem.’ De broers en zussen hebben een hechte band met elkaar, ook nu ze zelf een gezin hebben. De opvang van de kinderen, waaronder het zontje van Geeta en haar man, wordt binnen de familie geregeld. De steun van de familie die ze zelf als kind heeft ervaren, wil Geeta ook geven aan haar elfjarige zontje en haar nichtjes en neefjes. Ze vindt dat scholen tegenwoordig net bedrijven zijn geworden, waar alles draait om presteren en waar weinig aandacht is voor het individuele kind. Ook de klasgenoten van haar zontje houdt ze daarom in de gaten. ‘Ja, want ik vind het altijd heel erg belangrijk om ze te motiveren. Een goed gesprek, daar leer je een kind al kennen. En een gesprek met de ouders, om erachter te komen hoe de gezinssituatie eruit ziet.’

Een andere belangrijke dimensie betreft de positie die een rolmodel inneemt op de maatschappelijke ladder. Wanneer rolmodellen fysiek nabij zijn, gaat het vaak om zijwaartse identificatie. De vrouwen vergelijken zichzelf met mensen in hun directe omgeving, die wat betreft maatschappelijke positie niet veel van hen verschillen. Bijna alle vrouwen hebben dergelijke rolmodellen. Veraf staande rolmodellen – waar geen persoonlijk contact mee is – hebben vaak een veel hogere positie dan de vrouwen zelf. Over de invloed van deze opwaartse rolmodellen verschillen de meningen. Volgens sommige vrouwen kunnen publieke figuren met een hoge maatschappelijke positie een belangrijke inspiratiebron zijn, vooral als zij een niet-Nederlandse achtergrond hebben. Deze rolmodellen laten zien dat het ongeacht je afkomst mogelijk is om de top te bereiken.

*Kijk, iedereen heeft er raar op gereageerd, Aboutaleb en Albayrak. Maar ik vind dat Nederland alleen maar trots moet zijn dat ze twee zo ontwikkelde allochtonen in huis hebben. Dat kan tien keer meer helpen dan zoveel regels op te stellen.*

Andere vrouwen zijn echter van mening dat de sociale afstand tot ‘beroemdheden’ te groot is, waardoor hun uiteindelijke invloed beperkt is. De rolmodellen die volgens deze vrouwen echt belangrijk zijn, staan dichterbij; hun succes lijkt bereikbaar voor anderen.<sup>18</sup>

*Ik had vijf zussen boven me, die gingen! Dwars door alle ellende en alle moeilijkheden van het leven heen, hielden ze vast aan opleiding en werk. Zij zijn mijn voorbeelden geweest, mijn zussen, mijn oma. Geloof ik in mentoring? Ja, daar geloof ik in. Geloof ik in publieke figuren die voorbeeldfuncties vervullen? Nee, daar geloof ik niet in. Wat dat betreft staat Aboutaleb – om hem als voorbeeld te noemen – te ver af van die Marokkaanse jongeren in die achterstandswijken. Die gap is gewoon te groot, er is geen enkele herkenning. Ik geloof dus wel in rolmodellen, maar veel dichterbij, meer in de mentoring-sfeer, meer in de tutoring-sfeer. Daar geloof ik in. Maar niet publieke figuren.*

---

<sup>18</sup> Ook Lockwood, Jordan en Kunda (2002: 284) wijzen erop dat bepaalde gedragingen en aspiraties vooral een positieve invloed hebben wanneer deze bereikbaar lijken voor het individu.

Het in bovenstaand citaat aangegeven verschil tussen ‘verre’ en ‘nabije’ rolmodellen komt ook duidelijk naar voren wanneer de vrouwen hun eigen voorbeeldfunctie bespreken. Hieronder werken we dit onderscheid verder uit.

### Vijftien vrouwen als rolmodel

Naast de vraag welke rolmodellen in hun eigen leven van belang zijn (geweest), hebben we de vrouwen gevraagd of zij zichzelf als rolmodel zien en zo ja, voor wie en op welke manier. De eerste reactie op deze vraag was er vaak één van aarzeling. Waar de vrouwen zich allemaal wel eens afvragen hoe het komt dat juist zij succesvol zijn, is de vraag naar het rolmodelschap voor velen minder voor de hand liggend.

*Een rolmodel, ik? Het zou raar zijn als ik het niet was voor mijn kinderen. Maar ik zou dat niet durven zeggen, dat ik een rolmodel ben.*

*Ik zie mezelf niet als een rolmodel, dat heb ik nog niet. Ik weet wel dat ik mijn werk goed doe, maar dat is wat anders dan dat je inspirerend bent.*

*Het is niet iets waar ik me bewust van ben. Ik werk gewoon heel hard en als ik problemen tegen kom dan los ik die op. Dat is voor mij heel vanzelfsprekend, dus het is niet zo dat ik denk ‘ik ben een rolmodel’.*

Hoewel niet iedereen zichzelf een ‘rolmodel’ zou willen noemen, geven de vrouwen diverse voorbeelden van hoe zij anderen proberen te motiveren en te stimuleren. Ze maken ook bij het typeren van hun eigen voorbeeldfunctie – impliciet of expliciet – onderscheid tussen aan de ene kant rolmodellen die zich in de directe omgeving bevinden en die regelmatig contact hebben met hun ‘leerling’ en aan de andere kant rolmodellen die wat verder weg staan en die minder contact hebben met hun ‘publiek’. We zullen dit het verschil noemen tussen een mentor en een inspirator.<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> Het schema op de volgende pagina is een aangepaste versie van het schema van Gibson (2002: 137). Wat wij hier ‘inspiratoren’ noemen, noemt Gibson ‘rolmodellen’. Wij zien inspiratoren en mentoren echter als subcategorieën van de overkoepelende term rolmodel, aangezien beide zijn in te delen in de onderscheiden dimensies van rolmodellen (2002: 144).

	<b>Mentor</b>	<b>Inspirator</b>
<b>Gebaseerd op...</b>	Interactie en betrokkenheid. Onderling contact, waarbij de mentor iemand helpt om vooruit te komen.	Identificatie en vergelijking. De wens om bepaalde eigenschappen van iemand over te nemen.
<b>Bewustzijn</b>	Beide partijen zijn zich van de relatie bewust.	De observator is zich ervan bewust, de inspirator niet altijd.
<b>Aantal</b>	Een individu heeft meestal slechts een beperkt aantal mentoren.	Een individu kan een onbeperkt aantal inspiratoren hebben.
<b>Tijdsduur</b>	De relatie tussen individu en mentor heeft vanwege de vereiste interactie een begrensde tijdsduur.	Het individu kan in theorie een leven lang dezelfde inspiratoren hebben.
<b>Wie kan het worden?</b>	Mentoren worden vooral aangereikt door de omgeving.	Inspiratoren zijn vooral zelfgekozen.

In werkelijkheid is de scheiding tussen mentoren en inspiratoren niet zo scherp als in bovenstaand schema. Zo kan een mentor – bewust of onbewust – tegelijkertijd een inspirator zijn voor zijn of haar ‘leerling’. Dit zagen we ook bij de vijftien vrouwen, die vaak hun ouders noemen als rolmodel. Hun ouders hebben hen gevormd, door het onderlinge contact en de ondersteuning die zij hebben geboden (mentorfunctie). Tegelijkertijd hebben de ouders bepaalde eigenschappen die de vrouwen bewonderen en die zij willen overnemen (inspiratorfunctie).

Ondanks deze gedeeltelijke overlap is het onderscheid tussen mentoren en inspiratoren bruikbaar bij het bespreken van de rollen die de vrouwen voor zichzelf zien weggelegd. De meeste vrouwen blijken zichzelf meer te zien als een mentor dan als een inspirator. Dit heeft onder andere te maken met het verschil in bewustzijn van een inspirator en een mentor. De vrouwen kunnen een inspirator zijn voor jongeren of voor andere

vrouwen, zonder dat zij dit zelf beseffen. In het geval van het mentoraat ligt dit anders; beide partijen zijn zich hierbij bewust van de relatie tussen mentor en leerling. De invloed die de vrouwen als mentor hebben is voor hen beter zichtbaar dan de stimulans die zij mogelijk bieden als inspirator.

### Vijftien vrouwen als mentor

Geen van de vrouwen is op dit moment actief als mentor in een officieel ‘buddyproject’.<sup>20</sup> Sommige vrouwen hebben in het verleden wel aan een dergelijk project deelgenomen, maar hebben hier vaak geen tijd meer voor door hun drukke baan. In hun dagelijks leven vervullen de vrouwen echter op verschillende manieren de functie van mentor. Dit gebeurt met name binnen de eigen familie – voor hun eigen kinderen of nichtjes en neefjes – en op hun werk. De vrouwen beschrijven hoe ze jongeren in hun familie helpen bij het maken van huiswerk en hoe ze hen voorzien van advies en emotionele steun.

*Wat ik wel merk is dat wij – als broers en zussen – rolmodel zijn voor onze nichtjes en neefjes. Dus niet voor onze eigen kinderen, die zien ons al, die weten al wat er gebeurt, maar voor andere nichten en neven. Die zijn dan heel erg trots van ‘o, jullie hebben een eigen zaak’ en die komen dan stage lopen of hun ouders die zeggen ‘als je het niet weet, ga dan naar je tante’. Dat zie je dan wel vaak. Als hun kinderen wat hebben, dat ze dan zeggen: bel je tantes, die kunnen je wel helpen. En dan bellen ze ons op en dan volgen ze ons advies wel op.*

*Mijn neefje is zeventien en zijn thuissituatie is niet heel ideaal. Wat je nu ziet is dat hij toch meer aandacht nodig heeft op school. Hij doet het wel, hij zit elke dag op school, maar de laatste weken spookt hij gewoon niet zo veel uit. Dus ik help hem, ik hou de vinger aan de pols en ik bel hem regelmatig om hem te motiveren en je ziet gewoon dat het helpt.*

*Ik heb zelf neven en nichten, kinderen van mijn broers. En die zijn ook allemaal*

<sup>20</sup> In de gemeente Rotterdam bestaan verschillende projecten die gebaseerd zijn op het mentoraat. Een voorbeeld hiervan is Big Brother Big Sister, een buddyproject waarbij ‘kwetsbare’ Rotterdamse kinderen en jongeren gekoppeld worden aan een volwassen vrijwilliger. Zie voor meer informatie [www.bbbs-rotterdam.nl](http://www.bbbs-rotterdam.nl).

aan het studeren. Zeker de jongens heb ik gewoon altijd bijgestuurd en gestimuleerd, omdat ik zelf grote problemen heb gehad met gelijk dat stempel van 'je bent toch een allochtoon en gaat niet studeren'. (...) Dus ik heb altijd veel moeten opkomen voor mijn eigen neven en hen altijd gestimuleerd van 'je gaat gewoon een opleiding volgen en desnoods ga ik overal met jullie mee'.

Naast deze rol als 'mentor' binnen de eigen familie zien veel vrouwen een begeleidende en motiverende rol voor zichzelf weggelegd in hun directe werkomgeving.

Ik probeer mijn collega's, mijn team, altijd op een goede manier aan te spreken. Ook op het gebied van hun privéleven ben ik betrokken. Zij mogen mij alles vertellen en ik probeer dan ook te helpen. Het werkt goed. Ik ben nooit een goed voorbeeld, in de zin van op tijd komen, en ik ben vergeetachtig met mijn afspraken, maar mijn levenshouding en mijn werkhouding inspireert hen echt.

Als ik terugkijk op mijn leven, mijn werkzame leven, mijn arbeidzame leven, dan durf ik wel te zeggen dat ik een ondersteunende en motiverende rol heb vervuld in het leven van velen. (...) In dat opzicht ben ik niet alleen gefocust op familie, maar ook echt op mijn werk. Ik kan daar heel ver in gaan. En daarmee bedoel ik dat ik in mijn werk in het verleden ook risico's nam. Als jij in een traject wilde komen, een verkorte opleiding Pabo, en je voldeed aan één fundamentele voorwaarde niet, dan liet ik je toch toe, als projectleider. Ik nam dus een risico door je toe te laten en ik creëerde de voorwaarden.

Elke docent gaat er op zijn eigen manier mee om. Je leert het vak, maar hoe je het uitvoert is heel persoonlijk. En ik ben meer van de persoonlijke betrokkenheid en van het mensen aan je binden. Waardoor ze, als er wat is, makkelijker naar je toe kunnen komen. En dat vind ik heel belangrijk. Zodat de leerlingen op school zich thuis voelen en het gevoel hebben dat ze met hun problemen bij je kunnen komen.

Coaching spreekt me wel aan, maar dat is dan meer zakelijk, in de groep met je collega's op projecten, een beetje kennisoverdracht. En bij ons bedrijf heb je altijd een coach, dus ik heb bijvoorbeeld ook weer iemand die ik coach en ik

wordt weer door iemand anders gecoacht. Dat is wel leuk, om iemand vooruit te helpen, dat is prima.

Vanuit het netwerk Zwarte Zakenvrouwen Nederland (ZZVN) zijn verschillende projecten opgezet die gericht zijn op het mentoraat. In een van de projecten worden werkloze allochtone vrouwen begeleid naar ondernemerschap. De oprichtster van ZZVN vertelt hierover.

Bij het netwerk van Zwarte Zakenvrouwen Nederland hebben we een pool van coaches, vrouwen die een redelijk succesvol bedrijf hebben. Zij maken tijd vrij om in het project met allochtone vrouwen hun bedrijf open te stellen en op te treden als coach, een klankbord voor ze te zijn. En dat doen ze geheel vrijwillig, omdat ze denken 'wij hebben ook valkuilen moeten overwinnen en als wij iets terug kunnen doen, dan doen we dat graag'.

### Vijftien vrouwen als inspirator

De meeste vrouwen zetten zich op een bepaalde manier in als 'mentor' voor mensen in hun directe omgeving. Sommige vrouwen zien voor zichzelf ook een rol weggelegd als 'inspirator'. Hoewel het rolmodel-schap voor een verderaf staand publiek zoals gezegd vaak onbewust plaatsvindt, noemen de vrouwen voorbeelden van activiteiten die specifiek gericht zijn op het inspireren van een grote groep – voor henzelf onbekende – mensen. Zo houdt ZZVN zich niet alleen bezig met het mentoraat, maar maakt dit netwerk ook gebruik van meer publieke inspiratoren. Elk jaar wordt de Zwarte Zakenvrouw van het Jaar benoemd, die vervolgens lezingen en workshops geeft in het hele land. De respondent die is gekozen tot Zwarte Zakenvrouw 2007 merkt dat ze door deze titel de mogelijkheid heeft gekregen om een grote groep mensen te inspireren.

Workshops, lezingen geef ik overal. Je geeft lezingen voor hele verschillende groepen mensen. Het is echt zo leuk om te doen. Je leert spreken voor een grote groep, je stimuleert mensen, ik vertel mijn verhaal, het is heel simpel. Ik vertel gewoon een verhaal hoe ik begonnen ben samen met mijn broer en mensen zijn daardoor zo geïnspireerd, die komen na afloop naar me toe en die zeggen 'wow, dit is echt ongekend, ik loop al jaren te denken "zal ik het wel of

niet doen?” en nou ga ik het doen, ik ga het gewoon doen’. En dan rij ik naar huis en dan denk ik: met mijn verhaal heb ik toch mensen – misschien van de honderd die in de zaal zaten, heb ik er vier of vijf – dat duwtje kunnen geven, dat is heel bijzonder om te zien.

Ook enkele andere vrouwen hebben ervaring met het publieke rolmodel-schap. Een van hen heeft tijdens een bijeenkomst gesproken voor een grote groep leerlingen van haar vroegere middelbare school.

*De school waar ik op heb gezeten bestaat nu meer uit allochtonen dan uit autochtonen, in mijn tijd was dat meer autochtonen. En zij vroegen toen: ‘zou je een voorlichting willen geven?’ Omdat ik een dame was met een niet-Nederlandse achtergrond die het wel heeft gemaakt. Dat was wel leuk. (...) Ik vind het heel belangrijk dat als mensen niet weten wat ze willen en onzeker zijn, dat ze dan via bepaalde middelen en bepaalde kanalen en door bijvoorbeeld zo’n voorlichting, daar iets van kunnen opsteken. Dat ze wel gaan nadenken.*

Sommige vrouwen wijzen erop dat de verhalen van inspiratoren van belang zijn om tegenwicht te bieden aan de negatieve berichtgeving over sommige bevolkingsgroepen – met name over Marokkaans-Nederlandse jongeren. Andere vrouwen benadrukken vooral dat het voor allochtone jongeren zelf van belang is dat ze zien welke mogelijkheden ze hebben in hun leven. Een van de vrouwen vindt dit zo belangrijk, dat zij samen met enkele andere vrouwen het plan heeft bedacht om een talkshow voor moslima’s te maken. Ze zouden deze talkshow graag willen uitzenden op de landelijke televisie, om een groot publiek te bereiken.

*Het doel is om bij een omroep een platform te bieden voor moslima’s om te praten over hun eigen emancipatieproces, om te praten over de problematiek waar wij mee te maken hebben en waar wij onderling een oplossing of een weg in moeten zien te vinden. We willen een uiteenlopend scala aan vrouwen aan het woord laten, zowel die boerkadragende, als die moderne meid die erbij loopt zoals zij dat wil. En daarin dus echt variatie aan ideeën aanbren-gen, waardoor je de kijker toch een beetje beweegt om ook zelf na te denken over ‘waar hoor ik nou bij, wat is mijn mening, wat wil ik nou zelf en hoe*

*kan ik daarmee omgaan?’ Dus je biedt ook rolmodellen aan in verschillende soorten, waaraan andere mensen zich kunnen optrekken of in ieder geval een voorbeeld aan kunnen nemen.*

De meningen over inspiratoren zijn, zoals eerder gezegd, verdeeld. Deze verdeeldheid heeft niet alleen te maken met de vraag of dergelijke voorbeeldfiguren effectief zijn of niet, er is meer aan de hand. Meerdere vrouwen laten tijdens het interview blijken dat zij niet altijd maar als ‘allochtoon’ benaderd willen worden. Zij willen eventueel wel een rolmodel zijn voor anderen, maar niet enkel op basis van hun etnische achtergrond. Ter afsluiting van dit hoofdstuk gaan we wat dieper in op deze belangrijke constatering.

## De rol van etniciteit

Hoewel de vijftien vrouwen positief reageerden toen ze benaderd werden voor dit onderzoek, werden er ook kritische vragen gesteld. Een veel voorkomende vraag was: ‘ik krijg toch niet het stempel van allochtoon rolmodel hè?’ Ook tijdens de interviews maken verschillende vrouwen duidelijk dat ze zich niet willen profileren op basis van hun etnische herkomst.

*Ik kan me helemaal kapot ergeren aan het feit dan ik word neergezet als zwarte vrouw, alsof ik geen capaciteiten heb waardoor ik dit heb bereikt. Want hé, ik zeg altijd gekscherend: ‘nog in een rolstoel en dan ben ik binnen, want ik ben vrouw, ik heb een kleur en...’ Ik ben heel erg allergisch voor dat fenomeen, want dat is ook een valkuil, je moet uitgaan van je eigen kracht.*

*Ik vind niet dat je een rolmodel moet kiezen op basis van iemands achtergrond. Ik vind dat je een rolmodel moet kiezen op basis van hoe die persoon is en hoe die acteert, en daar vind je dan iets bijzonders in, of niet. Maar om het op basis van iemands achtergrond te doen, ja, waarom? Je kunt nog steeds twee heel verschillende personen zijn en je doet misschien twee heel verschillende dingen in het leven. Ik vind het leuk hoor, om rolmodel te zijn, maar dan meer op basis van mij als persoon en dan meer voor mensen dicht om me heen, met wie je dagelijks in contact bent of die je echt kunt coachen, dat spreekt me eerder aan dan een rolmodel te zijn voor Marokkaanse meiden, ik noem maar wat. Maar die hoofddoekdiscussies en die boerkadiscussies en al die discussies over*



*verplichte partner uit eigen land... pff... zo vermoeiend, het gaat maar jaren door. Er is geen stoppen aan. Wat voor rolmodel moet je daarvoor zijn? Het wil niet aankomen.*

Het is mogelijk dat deze vrouwen een rolmodel zijn voor allochtone jongeren of vrouwen zonder dat zij zich hiervan bewust zijn, maar het is geen doel dat ze nastreven. Een rolmodel moet je volgens hen kiezen op basis van iemands kwaliteiten, niet op basis van afkomst. Sommige andere vrouwen zijn het hier niet mee eens. Volgens deze vrouwen hebben mentoren of inspiratoren meer invloed wanneer zij dezelfde etnische achtergrond hebben als hun ‘leerling’ of ‘publiek’. Een vrouw vertelt over haar ervaringen met Marokkaanse meisjes, toen zij nog als docent en mentor werkzaam was op het mbo.

*Dan hoor ik bijvoorbeeld dat een van die meiden bezig is met een huwelijk. En dan ga ik daar tussen zitten en dan zeg ik: ‘wacht eens even, ga jij trouwen?’ ‘Ja.’ ‘Waarom dan nu? Kun je niet even wachten tot je je diploma op zak hebt?’ Dat konden ze van mij wel hebben. Kijk, als een Nederlandse dat tegen ze komt zeggen, dan zeggen ze: ‘ja, dat is makkelijk zeggen voor jou, je weet niet waar we vandaan komen.’ Maar ik als Marokkaanse zijnde, moslima, die tegen haar zegt: ‘eerst ervoor zorgen dat je je diploma op zak hebt, want je weet nooit hoe het met die man afloopt. Zorg dat je onafhankelijk bent, dat je iets voor jezelf kunt betekenen’, dan zet je die meiden toch wel aan het denken. Van ‘ja, eigenlijk is dat wel zo.’ (...) Ik denk dat dat toch wel een meerwaarde heeft, dat je van dezelfde achtergrond komt, om met dat soort meiden te praten.*

We hebben in dit hoofdstuk de opvattingen van de vrouwen over rolmodellen besproken. Concluderend kunnen we stellen dat de vrouwen over het algemeen meer vertrouwen hebben in de persoonlijke aanpak van het mentoraat – gebaseerd op regelmatig contact en meer zijwaartse identificatie – dan in de meer afstandelijke positie van inspiratoren. Veel vrouwen hebben in hun jeugd de steun ervaren van hun familie en proberen nu zelf een stimulerende rol te spelen voor hun eigen kinderen, nichtjes en neefjes. Daarnaast zien veel vrouwen voor zichzelf een rol weggelegd als ‘mentor’ op hun werk. Sommige vrouwen – met name degenen die vroeger zelf negatieve

rolmodellen hadden in hun directe omgeving – zijn geïnspireerd door publieke figuren. Deze vrouwen kennen uit eigen ervaring de betekenis van dergelijke rolmodellen en sommigen van hen ondernemen ook zelf activiteiten om een voorbeeld te bieden aan een groot publiek. Andere vrouwen zijn hier niet bewust mee bezig: ze doen hun werk en als ze daarmee mensen inspireren is dat mooi meegenomen, maar ze zien zichzelf niet als inspirator. Rolmoderschap op basis van etnische achtergrond heeft volgens sommige vrouwen een meerwaarde, terwijl andere vrouwen afwillen van het stempel ‘allochtoon’, ‘Marokkaan’ of ‘zwarte vrouw’.

Deze verschillende meningen zien we ook terug in de aanbevelingen die de vrouwen doen ten aanzien van het overheidsbeleid. In het volgende hoofdstuk besteden we aandacht aan de manieren waarop volgens de vrouwen het succes van ‘achterblijvende’ vrouwen en jongeren kan worden gestimuleerd.



Toen heb ik een heel waardevolle les geleerd: spring in het diepe, ondertussen kun je je zwembandjes wel opblazen.

Dagmar Oudshoorn (35 jaar) is sinds twee jaar namens de Partij van de Arbeid deelraadvoorzitter van de deelgemeente Feijenoord. Haar politieke bewustzijn heeft ze niet van een vreemde: haar moeder komt uit een ouderwets rood gezin, waarvan de leden zelfs bekend stonden als 'die Rooien van Oudshoorn'. Dagmar heeft een Surinaamse vader en is opgevoed door haar Nederlandse moeder. Ze groeide op als enig kind in een eenoudergezin, dat moest rondkomen van een bijstands-uitkering. Haar moeder stimuleerde haar om goed haar best te doen op school en 'er alles uit te halen wat er in zit'. Na haar vwo-diploma heeft Dagmar een jaar Geneeskunde gestudeerd in Antwerpen en daarna in Nijmegen de studie Orthopedagogiek – specialisatie opvoedings- en gedragsproblemen – gevolgd en afgerond. Ze heeft altijd gewerkt om haar opleiding te bekostigen en ziet dat achteraf als een voordeel; ze heeft er veel van geleerd. Na haar studie kon ze direct aan het werk bij een rijksinrichting voor gedragsgestoorde jongeren. Ze heeft verder onder andere gewerkt bij de Raad voor de Kinderbescherming en bij de Dienst Justitiële Inrichtingen. Soms leek een functie haar vooraf een beetje te hoog gegrepen, maar achteraf bleek vaak dat een brutaal mens de halve wereld heeft. Toen ze gevraagd werd de politiek in te gaan – 'daar kun je dingen veranderen, daar geloof ik heel erg in' – greep ze deze kans met beide handen aan. Een rolmodel of inspirator voelt ze zichzelf niet echt, dat vindt ze 'nog een beetje gek'.

# Ik denk dat het er plat gezegd op neerkomt: een goede opleiding, je doet je werk goed en je hebt ambities.

Hayat Ihataren (30 jaar) was twee jaar toen ze met haar moeder, haar vijf broers en haar zus vanuit Marokko naar Nederland kwam. Haar vader was al langer in Nederland, hij werkte als gastarbeider in Gouda. Hayat heeft naar eigen zeggen geluk gehad in haar jeugd. In de wijk waar ze opgroeide kwam ze niet in contact met hangjongeren of criminaliteit. En omdat ze nog erg jong was toen ze naar Nederland kwam, heeft ze geen onderwijsachterstand opgelopen. Hayats oudere zus ging van de havo naar de hbo en heeft daarmee in zekere zin de weg bereid voor haar zusje. 'Het was toen eigenlijk een noodzaak of een uitgangspunt, van: zo hoort het dus te gaan.' Hayat wist al vroeg wat ze leuk vond: handelswetenschappen en talen. De keuze voor de studie International Businesses and Languages was dan ook snel gemaakt. Ze heeft in het kader van haar studie een half jaar in Cannes gewoond en is twee keer voor langere tijd naar de VS geweest. Tegenwoordig woont Hayat in Rotterdam en werkt ze in Amsterdam. Na tijdelijke banen bij Deloitte en KPN is ze in 2005 bij PricewaterhouseCoopers terechtgekomen, waar ze zich als strategieadviseur onder andere bezighoudt met fusiebegeleiding. Ze ziet zichzelf niet als een voorbeeld voor Marokkaanse meisjes. Wel vindt ze het van belang dat de beeldvorming over Marokkanen verandert. 'Elke bevolkingsgroep kent een sociaal segment dat het minder goed doet. Bij de Marokkanen krijgt al lange tijd juist die groep de aandacht, waardoor de groep die het uitstekend doet onderbelicht blijft. Dat vind ik jammer.'



# Hoofdstuk 4: Het bevorderen van succes

## Lessen voor overheid en professionals

Naast de vragen over persoonlijke succesfactoren en rolmodellen, hebben we de vrouwen nog een derde belangrijke vraag voorgelegd: hoe kan het succes van anderen worden gestimuleerd? De antwoorden die de vrouwen op deze vraag hebben gegeven komen voor een belangrijk deel voort uit hun eigen ervaringen. Ze hebben zelf ervaren hoe belangrijk onderwijs is, hoeveel steun een stimulerende omgeving kan bieden en hoe onmisbaar zelfvertrouwen is. De succesfactoren die in hoofdstuk 2 zijn genoemd, spelen een belangrijke rol in hun pleidooi voor een persoonsgerichte aanpak in het onderwijs en op de arbeidsmarkt. Daarnaast zijn ook de inzichten uit hoofdstuk 3 van belang in de aanbevelingen die de vrouwen doen. Moeten er inspiratoren naar voren geschoven worden? En helpen mentorprojecten? De vrouwen zien hier mogelijkheden in, maar plaatsen ook enkele kritische kanttekeningen.

## De persoonsgerichte aanpak

Wanneer de vrouwen het huidige overheidsbeleid ten aanzien van onderwijs en emancipatie beoordelen, valt op dat zij verschillende metaforen gebruiken om duidelijk te maken dat er volgens hen behoefte is aan een persoonsgerichte aanpak.

*Je moet kijken naar het kind, naar de gezinssituatie. En dan per kind kijken wat voor aanpak je gaat kiezen. Je zult vaak zien dat ze zeggen: 'we gaan een stappenplan volgen'. Nee, doe dat niet! Je kunt ook afwijken. Je kunt kinderen vergelijken met je vingers. Dat zegt mijn vader altijd, dat is Hindoestaans. Je gebruikt niet al je vingers op dezelfde manier. Je hebt je pink nodig, je wijsvinger, je duim. Als je een van je vingers verliest, heb je toch een probleem. Ze zijn allemaal verschillend en je hebt ze allemaal nodig. En zo is het ook met kinderen, je gaat verschillend met ze om.*

*Ze moeten zich proberen te verplaatsen in de subjecten van hun beleid en niet van 'o, we hebben een beleid en we proberen iedereen daarin te proppen'. Je kunt geen vierkant blokje door een driehoekje stoppen. En dat is wel wat ze proberen. Je had vroeger van die dingen waar je als kleuter mee speelde... verkeerde vormpjes gaan er niet in.*

Ook andere vrouwen wijzen erop dat een bepaalde aanpak voor de één wel werkt en voor de ander niet (de 'vierkantje versus driehoekje'-metafoor) en dat er meer aandacht moet zijn voor de individuele kwaliteiten van personen (de 'al je vingers heb je nodig'-metafoor). Verschillende vrouwen zijn van mening dat er – vooral in het onderwijs – te weinig aandacht is voor het individuele kind. Sommigen hebben zelf als kind het vertrouwen van de docenten gemist, anderen signaleren dit probleem vooral bij hun eigen kinderen. Er is volgens de vrouwen behoefte aan meer persoonlijke begeleiding, zodat kinderen gemotiveerd worden en elk kind zich kan ontwikkelen op een manier die bij hem of haar past.

*Van school uit gebeurt er niets. Het enige wat ze dan doen is zeggen: zwarte scholen presteren minder. Waardoor komt dat? Kijk dan naar het kind! Plaats ze niet in hokjes, kijk ook naar het individu. Wat kun je veranderen? Dit groepje heeft rekenachterstand, maar de ene kan goed zijn in tafels en de ander in plussommen. Doe dan wat specifiek, ga ze niet allemaal een niveau lager zetten. En dat is wat ze dan doen. Ze lossen het probleem heel stom op... Ja, ik zeg het zo grof, ik ben er jaren mee bezig geweest.*

*Ik vind het onderwijs heel erg achteruit gegaan, qua inhoud. En de houdingen van docenten zijn ook heel erg veranderd. Ze zeggen dat zij niet verantwoordelijk zijn om jongeren te motiveren. Dat begrijp ik niet. Dat kan volgens mij niet. Want ik doe op mijn werk niets anders dan mijn teamleden continu motiveren. Op een leuke manier. 'Je kunt het, ga maar, doe maar.' Dat is toch leuk? Ik doe bijna niets anders dan met mijn medewerkers gesprekken te voeren om ze zich lekker te laten voelen. Want als een medewerker zich lekker voelt, dan gaat hij echt goed te werk.*

Ook bij het aanbieden van taalcursussen en bij het stimuleren van toetreding tot de arbeidsmarkt is er volgens verschillende vrouwen een meer persoonsgerichte aanpak nodig. De begeleiding die er nu is biedt volgens hen te weinig maatwerk.

En dat is wat nu gebeurt, ze zeggen: 'om te emanciperen hoor je dus te werken en hoor je...' Om zo'n vrouw nu ineens aan het werk te krijgen, dat is zo'n enorme stap. Dat moet echt stapsgewijs. En het moet eerst hier [wijst naar haar hoofd] doordringen dat het moet en dat het kan, en dan pas kun je andere stappen nemen. Maar gewoon die vrouwen uit huis halen en tussen een groep mannen aan het werk te zetten, dan denk ik: besef je wel wat voor schade je aanbrengt, psychisch, aan zo'n vrouw alleen al? Die dus nooit een voorstelling daarbij heeft gehad dat ze ooit zover zou komen.

Ik ben ervan overtuigd dat er hier in deze wijk schatten aanwezig zijn. Maar er is zo'n scoringsdrift bij de overheid, ik noem het maar even zo. Er zijn zo veel taaltrajecten en targets, daar worden die vrouwen in vermalen. Je moet Nederlands leren, daar ben ik helemaal van overtuigd, dat is van belang voor jou en van belang voor je kinderen, je moet jezelf kunnen redden. Maar doe het dan in hun tempo. Dan duurt het maar een jaar langer; het gaat om het uiteindelijke resultaat. En zit er één tussen die boven dat maaiveld uitsteekt, probeer die dan niet in het lage niveau te duwen, haal die eruit en probeer die in het hogere niveau te krijgen.

Vanuit de overheid wordt er gezegd 'je moet wel de taal goed leren', maar voor de rest doen ze er niks mee. Want ik heb zelf ook een heel goede vriendin die uit Turkije komt. Ze beheerste de taal nog niet goed, maar ze heeft een AVI-niveau 2 gedaan en ze heeft nu duidelijk te kennen gegeven 'de taal beheers ik nu wel goed, maar ik wil nu gewoon aan de slag kunnen, zodat ik het ook in de praktijk kan toepassen'. Maar zij kunnen haar daar niet bij helpen. En dan denk ik: ja, oké, dan heb je dus iemand die hartstikke graag wil, die ook deel wil nemen aan de maatschappij, die ook hetgeen wat ze geleerd heeft daadwerkelijk in de maatschappij wil toepassen, maar daar kunnen ze haar niet bij helpen.

Ik mis wel een stukje begeleiding. Sommige mensen hebben dat wel nodig.

En natuurlijk, je ziet die banenmarkten en ik bedoel niet dat iedere kandidaat een eigen adviseur moet hebben, dat is ook onmogelijk, maar ik zie ze wel eens klagend binnenkomen van 'ik heb meer begeleiding nodig, meer persoonlijk'.

De vrouwen signaleren verschillende tekortkomingen in de manier waarop overheidsinstellingen omgaan met in het bijzonder allochtone jongeren en vrouwen. Er worden echter ook voorbeelden genoemd van beleidsmaatregelen die volgens de vrouwen wel rekening houden met individuele verschillen.

Ik ben blij dat de focus eindelijk niet meer alleen ligt op arbeid, maar ook op ondernemerschap. Sommige mensen hebben denk ik gewoon bepaalde vaardigheden niet om in het reguliere arbeidsproces te kunnen functioneren, dan moeten er andere mogelijkheden gezocht worden. Dus vandaar dat ik ook blij ben dat de overheid en ook de gemeente nu mogelijkheden scheppen om mensen vanuit een uitkering te kunnen laten gaan ondernemen, dat vind ik heel goed.

Gelukkig is er op de school waar ik werkte wel de mogelijkheid om mensen echt op hun tempo verder te helpen. (...) Wij hebben daar wel voor gekozen. Kijk, als we leerlingen hebben die heel snel iets oppakken, die moeten we niet in de klas laten hangen, want die gaan ook wegvallen als het te saai wordt, dus die moeten het snel kunnen doen. Wij hebben versnelde trajecten voor de mensen die zeggen 'we gaan ertegenaan', maar we hebben ook vertraagde trajecten, een beetje aangepast aan de persoon, als iemand zegt 'voor mij gaat het te snel'. Ik denk dat aangepast onderwijs voor sommige leerlingen heel belangrijk is. En dat je als school de spijker mis slaat als je zegt: 'nee, wij hebben één traject, daar moet je aan voldoen'.

Drie belangrijke aanbevelingen die de vrouwen doen richting beleidsmakers en professionals zijn: geef persoonlijke aandacht, zorg voor begeleiding op maat en ga uit van de individuele kwaliteiten die mensen hebben. Deze roep om een persoonsgerichte aanpak lijkt aan te sluiten bij de toenemende populariteit van projecten die het mentoraat centraal stellen. In dergelijke projecten biedt een 'mentor' of 'buddy'

gedurende bepaalde of onbepaalde tijd persoonlijke begeleiding aan (meestal) een jongere, om deze verder te helpen in zijn of haar leven. In het vorige hoofdstuk is gebleken dat een groot deel van de vijftien vrouwen op informele wijze een rol vervult als mentor. Een deel van hen heeft in het verleden aan een officieel project meegedaan en sommige vrouwen zouden dit in de toekomst (opnieuw) willen doen. Dit betekent echter niet dat de vrouwen mentorprojecten zonder meer positief beoordelen. Net zoals zij kanttekeningen plaatsen bij het naar voren schuiven van wat we inspiratoren hebben genoemd, geven zij aan dat het inzetten van mentoren niet zaligmakend is.

### De zin en onzin van rolmodellen

De toegenomen aandacht voor succesvolle allochtonen als inspirator wordt door de vrouwen wisselend beoordeeld. Sommige vrouwen prijzen allochtone rolmodellen voor de hoopvolle boodschap die ze verspreiden en voor de bijdrage die ze leveren aan het bestrijden van negatieve beeldvorming. Andere vrouwen betwijfelen echter de effectiviteit van inspiratoren en bekritisieren de nadruk die wordt gelegd op het stempel 'allochtoon'. De overheid kan volgens de vrouwen wel gebruikmaken van dergelijke rolmodellen, maar hun verwachtingen hiervan zijn niet hooggespannen.

*Ik weet niet of het helpt, maar het is wel een middel dat je kunt gebruiken. Je kunt beter iets doen dan niets doen.*

*Rolmodellen alleen zijn de oplossing niet. Ze zijn van belang, maar ze zijn slechts één van de vele randvoorwaarden die nodig zijn voor iemand om zijn doel te bereiken.*

Mentoren kunnen volgens de vrouwen op meer directe wijze een bijdrage leveren aan het succes van anderen. Veel vrouwen staan in beginsel positief tegenover mentorprojecten. Toch zijn er volgens hen verschillende voorwaarden waaraan deze projecten moeten voldoen, willen ze een stimulerende werking hebben. De voorwaarden die worden genoemd hebben betrekking op (1) de houding van de mentor, (2) de houding van de 'leerling', en (3) de tijdsduur van de begeleiding.<sup>21</sup>

De vraag of persoonlijke begeleiding helpt staat of valt volgens verschillende vrouwen bij de kwaliteiten van mentoren. 'Het gaat er niet om wat je doet, maar om hoe je het doet', zegt een van hen. Een ander voegt toe:

*Kijk, je kunt natuurlijk wel iemand begeleiden, maar hij [de begeleide persoon] moet niet het gevoel hebben dat hij een kleuter is of een kind, begrijp je. Daar kan het ook nog fout door gaan hoor, dat je belerend kunt overkomen, waardoor hij of zij gaat tegenwerken. Dus het ligt eraan wie het doet en hoe je het doet. Je moet er ook niet helemaal bovenop gaan zitten, want dan krijgt diegene het ook benauwd. Dan denkt die jongere ook 'dikke vinger, ik wil het niet meer'.*

Naast de houding van de mentor is ook de instelling van de persoon die wordt begeleid van belang. Wanneer de verwachtingen van de mentor en de 'leerling' ver uit elkaar liggen, loopt de begeleiding vaak uit op teleurstelling. De ervaringen die de vrouwen zelf hebben met het mentoraat zijn niet altijd positief.

*Het was vanuit een project. Zij was een vmbo-leerling en dat heb ik iets van driekwart jaar gedaan. Maar die dame, zij wilde niet. Uit alles bleek dus dat ze er eigenlijk geen zin in had. Op een gegeven moment vroeg ik haar 'waarom heb je eraan meegedaan?' 'Ja, ik weet het niet', het was zo dat anderen haar daarvoor hadden opgegeven of het was werk van haar moeder. En dan werkt het niet. Daar word ik zelf ook niet gemotiveerd van. Je doet wel je best, maar er komt dan niks uit.*

*Ik weet dat wel uit eigen ervaring, want ik doe dat ook altijd voor kennissen en vriendinnen. Het kan heel veel energie kosten en als je iemand hebt die toch niet echt wil... Ik kan heel enthousiast raken en eigenlijk denk ik dat ik daardoor ook anderen enthousiast kan laten worden, van 'kom we gaan'. Maar niet iedereen heeft hetzelfde doel als ik. Dan is mijn doel heel hoog, maar dan legt die andere persoon zijn doel lager. Daar kan ik aardig teleurgesteld in zijn.*

<sup>21</sup> Lub en Uytendal (2007: 99-100) plaatsen vergelijkbare kanttekeningen bij mentoring. Zij voegen er aan toe dat het bereik van mentorprojecten vooralsnog beperkt is en dat de screening en training vaak tekortschieten.

# Boven mijn bureau heb ik een leuk bordje hangen, daar staat op: succes moet je zelf creëren.

Latifa Aboutaleb (37 jaar) is vier jaar geleden begonnen met een eigen onderneming, het werving- en selectiebureau Scinter. Dat ze succesvol is, roept meestal weinig verbazing op. 'Mensen zeggen tegen mij: ja, het kan ook niet anders, als je uit zo'n familie komt.' Latifa's vader is imam, haar moeder, die in Marokko nooit naar school is geweest, heeft in Nederland vijf jaar lang taallessen gevolgd en onder Latifa's broers en zussen zijn een analist, een maatschappelijk werker, een politicoloog en econoom, een arts, een lerares en een staatssecretaris. Toen Latifa na haar hbo-opleiding in het bedrijfsleven terechtkwam, werden haar leidinggevende capaciteiten al snel opgemerkt. Toch is het allemaal niet vanzelf gegaan, ze heeft er hard voor moeten werken. Als alleenstaande moeder combineert Latifa de zorg voor haar twee kinderen met een drukke baan. Kinderopvang en de hulp van een oppas stelden haar ook in het verleden in staat om fulltime te werken en in hun levensonderhoud te voorzien. Toen haar dochter ziek werd, is Latifa er een jaar tussenuit geweest om voor haar te zorgen. Daarna besloot ze om haar droom waar te maken: het starten van een eigen bedrijf. Latifa wil niet graag in het hokje geplaatst worden van 'succesvolle Marokkaanse vrouw'; ze past in weinig hokjes. Ze vindt het prima als mensen haar zien als een voorbeeldfiguur, maar is daar niet actief mee bezig. 'Nou ja, ik ben er wel mee bezig, alleen niet als rolmodel, maar als moeder. Om mijn kinderen straks zo goed mogelijk af te leveren aan de maatschappij, dat zij zichzelf staande houden.'





## Mijn moeder zei: Sherita, je kan alles, geloof me nou, als je ergens je zinnen op zet, dan kan je het ook.

Sherita Narain (36 jaar) is altijd op zoek naar nieuwe uitdagingen en wil dan het liefst ook de beste zijn. 'Vroeger al wilde ik altijd winnen, met gym, met hardlopen. Ik wilde goed zijn in wat ik deed.' Deze ambitie komt ook tot uitdrukking in haar loopbaan: als een studie of baan haar niet genoeg uitdaging biedt, gaat ze op zoek naar iets anders. In het verleden wilde Sherita verpleegster worden of journalist en later advocaat – ze heeft rechten gestudeerd – maar toen ze in de commerciële dienstverlening terecht kwam merkte ze waar ze echt goed in was: dingen opzetten. Al tijdens haar verschillende studies werkte ze in het bedrijf van een van haar broers, waardoor ze ervaring heeft opgedaan met financiën en marketing. Met diezelfde broer begon ze in 2003 een eigen bedrijf: het sauna- en beautycentrum Thermen Holiday in Schiedam. En zo hebben ze van hun hobby hun werk gemaakt, want broer en zus zijn allebei 'echte saunaliefhebbers'. Ze hebben een lange weg moeten bewandelen en veel drempels moeten nemen, maar het centrum is er gekomen. Sinds Sherita werd gekozen tot Zwarte Zakenvrouw Nederland 2007, wordt ze veel gevraagd als gastspreker bij allerlei bijeenkomsten. Hoewel de Hindoeïstische-Surinaamse zelf meer nadruk wil leggen op het aspect 'zakenvrouw' dan op 'het kleurtje', merkt ze dat ze vooral voor allochtone vrouwen een bron van inspiratie kan zijn. Sherita's eigen inspiratiebron is haar moeder, die jong weduwe werd en in haar eentje vijf kinderen heeft opgevoed tot onafhankelijke volwassenen. 'Dat vind ik gewoon knap'.



Er moet volgens de vrouwen een ‘klik’ zijn tussen de mentor en de persoon die begeleid wordt. Daarnaast is het voor het onderlinge vertrouwen van belang dat de begeleiding niet kortstondig is.

*Een rolmodel, daar bedoel ik mee: je kijkt op tegen die persoon. En ongeacht wat die dan doet. Je hoeft niet per se hetzelfde te willen, maar die persoon moet je wel laten zien hoe je in het leven hoort te staan, binnen de maatschappij, ik denk dat dat het belangrijkste is. (...) Je moet dus rolmodellen hebben. Je ziet dat die jongeren iemand aangewezen krijgen die ze dan begeleidt. Ik vind dat goed. Maar het belangrijkste is dat die persoon ze niet voor een half jaar blijft volgen. Ik denk echt dat de termijn belangrijk is.*

Als aan deze verschillende voorwaarden wordt voldaan, kunnen mentorprojecten volgens de vrouwen een positieve bijdrage leveren aan de positie van ‘kwetsbare jongeren’. Toch zien ze voor zichzelf niet allemaal een rol als mentor weggelegd buiten de familiekring en de werksfeer. Het is ook niet realistisch om van elke vrouw die maatschappelijk succes heeft bereikt te verwachten dat zij als vrijwilliger langdurig begeleiding zal geven aan een jongere buiten haar directe omgeving. Deze vrouwen hebben een drukke baan, die ze bovendien vaak combineren met de zorg voor hun gezin. Niet iedereen zal zich daarom geroepen voelen om aan een mentorproject deel te nemen.

*Het heeft al heel veel energie gekost om hier te komen, moet ik dan weer energie steken in anderen? Ik heb geen zin om iemand bij de hand te nemen.*

# Hoofdstuk 5: Conclusies

## Vijftien vrouwen, vijftien verhalen

In dit boekje staan de verhalen centraal van vijftien allochtone vrouwen in Rotterdam, die elk een eigen pad naar maatschappelijk succes hebben bewandeld. We hebben aan deze vrouwen vragen voorgelegd over (1) hun eigen succes, (2) het hebben en het zijn van een ‘rolmodel’ en (3) het bevorderen van het succes van anderen. In deze slotbeschouwing bespreken we kort de belangrijkste bevindingen van dit onderzoek.

De vijftien hoofdrolspelers hebben in ieder geval drie dingen met elkaar gemeen: ze zijn succesvol, ze hebben een niet-Nederlandse afkomst en ze zijn vrouw. De algemene noemer ‘succesvolle allochtone vrouw’ verhult echter een grote verscheidenheid aan achtergronden, werkzaamheden en persoonlijkheden. Deze verscheidenheid komt in de eerste plaats naar voren in de portretjes die we van de vijftien vrouwen hebben gemaakt. We staan kort stil bij enkele opvallende achtergrondkenmerken.

Sommigen van de vijftien vrouwen zijn in Nederland geboren of hier op vroege leeftijd gekomen; zij hebben hier hun gehele schoolloopbaan doorlopen. Andere vrouwen zijn op latere leeftijd naar Nederland gekomen en hebben zich hier opnieuw moeten bewijzen. Het is bekend dat migranten van de tweede generatie vergeleken met hun ouders veel hoger geschoold zijn en hogere functies bezetten. Dat ook eerste generatie migranten sociaal stijgen, blijft echter vaak onderbelicht.

Hoewel de vrouwen zich in verschillende fasen van hun carrière bevinden, hebben zij allemaal een sterke ambitie. Ze willen zichzelf ontwikkelen en een bijdrage leveren aan het leven van anderen. Niet alleen als echtgenote of als moeder, maar ook als verpleegkundige, politica of zakenvrouw. Uit de verhalen blijkt duidelijk dat een baan in loondienst niet de enige manier is om hogerop te komen; zelfstandig ondernemerschap is een andere belangrijke weg naar maatschappelijk succes. De bedrijven van de ondernemers bevinden zich niet in de ‘traditionele’ sectoren die nog steeds het beeld van migrantenondernemerschap bepalen.

De vrouwen zijn niet werkzaam in een belhuis, groentewinkel of kebabkraam, maar in een boekhoudkantoor, thuiszorgorganisatie of wellness center.<sup>22</sup>

Opvallend zijn verder de verschillen in gezinssituatie. Waar sommige vrouwen hun carrière combineren met een huwelijk en de zorg voor hun kinderen, zijn veel andere vrouwen alleenstaand. Verschillende alleenstaande vrouwen geven aan dat zij naast hun carrière wel een gezin zouden willen stichten, maar dat zij ‘de ware’ nog niet zijn tegengekomen. Zij hebben vaak het gevoel dat zij door hun hoge opleidingsniveau en hun zelfstandige houding geen aantrekkelijke huwelijkskandidaat zijn.<sup>23</sup>

### Factoren en trajecten tot succes

De verscheidenheid aan levenspaden komt niet alleen tot uitdrukking in de portretjes van de vijftien vrouwen. Ook in hun beantwoording van de onderzoeksvragen wordt duidelijk dat de vrouwen elk een eigen kijk hebben op hun succes. Allereerst stelden we de vraag hoe de vrouwen verklaren dat zij succesvol zijn, terwijl dat veel anderen niet lukt. Hoewel de vrouwen veel verschillende verklaringen geven, blijken vier succesfactoren bij alle vrouwen een rol te hebben gespeeld: (1) opvoeding, (2) onderwijs, (3) mensen die in je geloven, en (4) in jezelf geloven. Dit lijstje laat zien dat zowel institutionele aspecten van belang zijn, bijvoorbeeld goed onderwijs, als aanwijsbare personen binnen en buiten de eigen kring.

Het verschilt per vrouw op welke wijze en in welke fase van hun leven deze factoren van belang zijn geweest. Er blijken echter twee algemene trajecten tot succes te zijn. Enerzijds zien we klassieke voorbeelden van *harmonieuze sociale stijging*, waarbij allochtone vrouwen door lager- of ongeschoolde ouders gestimuleerd worden om een betere maatschappelijke positie te verwerven. Anderzijds doen zich ook *conflictueuze*

---

<sup>22</sup> Zie over dit onderwerp ook Rusinovic (2006).

<sup>23</sup> Dit onderwerp is in dit boekje verder niet uitgebreid besproken. Zie hiervoor onder andere Van Hintum en Latten (2007). Deze auteurs stellen eveneens vast dat hoogopgeleide vrouwen in het algemeen – en hoogopgeleide moslima's in het bijzonder – weinig geliefde partners zijn op de relatemarkt.

patronen van sociale stijging voor, waarbij vrouwen met bepaalde tradities hebben moeten breken om vooruit te kunnen komen. Deze patronen van *harmonieuze en conflictueuze sociale stijging* doen zich niet alleen voor binnen het gezin, maar ook in het onderwijs. Sommige vrouwen hebben tijdens hun schoolloopbaan ervaren dat docenten weinig vertrouwen hadden in hun capaciteiten, waardoor ze nog harder moesten vechten om uiteindelijk te kunnen gaan studeren.

Hoewel dit onderzoek duidelijk maakt dat een stimulerende houding van ouders en onderwijzers kan bijdragen aan maatschappelijk succes, zien we ook dat een minder goede uitgangspositie niet onoverkoombaar hoeft te zijn. De vrouwen die te maken kregen met *conflictueuze sociale stijging* hebben hierdoor naar eigen zeggen nog meer drang gekregen om zich te bewijzen. Negatieve ‘sociale erfenissen’ blijken soms dus net zo goed een stimulans te zijn als positieve ‘sociale erfenissen’.

Toch is deze dadendrang alleen niet genoeg. Er zijn nauwelijks vrouwen die alles op eigen kracht hebben gedaan; altijd zijn er anderen bij betrokken geweest die hen hielpen om vooruit te komen en mogelijke barrières te slechten. Sommigen van deze personen zien de vrouwen als ‘rolmodellen’, personen die hen in hun loopbaan geïnspireerd en/of begeleid hebben en die daarmee hebben bijgedragen aan hun succes. Verderop gaan we nader in op de verschillende betekenissen die de vrouwen geven aan het begrip rolmodel.

### Het stimuleren van het succes van anderen

We hebben de vijftien vrouwen niet alleen vragen voorgelegd over hun eigen succes, maar ook over het bevorderen van het succes van anderen. Uit de verhalen van de vrouwen zijn concrete lessen te trekken over het bereiken van succes: (1) investeer in je opleiding, (2) doe werkervaring op, (3) kruip niet in een slachtofferrol, (4) geloof in jezelf, en (5) je kunt niet alles alleen. Deze lessen zijn voornamelijk gericht op individuen die hogerop willen komen. De vrouwen richten zich in hun aanbevelingen echter niet alleen tot de ‘achterblijvers’ zelf, ook de overheid draagt volgens hen een belangrijke verantwoordelijkheid. We bespreken hun

aanbevelingen ten aanzien van de eerder genoemde succesfactoren opvoeding, onderwijs, mensen die in je geloven en geloven in jezelf.

### *Opvoeding: een beperkte rol voor de overheid*

Uit de verhalen van de vrouwen blijkt hoe belangrijk het is om als jongere thuis ondersteuning te krijgen bij het volgen van onderwijs. Deze steun kan verschillende vormen aannemen, zoals hulp bij het maken van huiswerk, (gedeeltelijke) bekostiging van de studie en stimulerende opmerkingen als ‘je kunt het’ en ‘doe je best’. Hoewel veel ouders het belangrijk vinden dat hun kinderen een opleiding volgen en uiteindelijk een diploma behalen, kunnen niet alle ouders dergelijke steun bieden. Moet dit als een gegeven worden aangenomen, of kan hier wat aan worden gedaan?

De vijftien vrouwen zijn wat betreft de succesfactor opvoeding terughoudend in hun aanbevelingen. Wat er achter de voordeur gebeurt, is immers moeilijk te beïnvloeden. Natuurlijk, het is belangrijk dat de overheid voldoende studiefinanciering verstrekt, zodat ook jongeren uit ‘achterstandsgezinnen’ kunnen gaan studeren. Educatieve en emotionele steun van de ouders zijn echter niet afdwingbaar. Verschillende vrouwen wijzen er wel op dat docenten meer moeite zouden moeten doen om ouders en/of andere familieleden te betrekken bij de school van het kind. Gesprekken tussen docenten en ouders en de deelname van ouders aan activiteiten op school kunnen volgens verschillende vrouwen bijdragen aan het dichten van de kloof tussen de omstandigheden thuis en de situatie op school.

Ook voor zichzelf zien de vrouwen een rol weggelegd bij de opvoeding van de jongere generatie. De vrouwen die zelf moeder zijn stimuleren hun kinderen om hun best te doen op school. Sommige vrouwen hebben (daarnaast) nichtjes en neefjes die ze helpen met hun huiswerk en waar nodig van advies voorzien. Ook zijn er vrouwen die vanuit hun werk voor zichzelf een taak als opvoeder zien weggelegd. Vanuit hun functie proberen zij jongeren de stimulans te geven die zij thuis niet altijd krijgen.

### *Onderwijs: aandacht voor de individuele leerling*

Tijdens hun schoolloopbaan zeggen verschillende vrouwen negatieve gevolgen van het stempel ‘allochtoon’ te hebben ervaren. Hiermee doelen ze niet zozeer op de houding van andere leerlingen, maar vooral op de verwachtingspatronen van de docenten. Verschillende vrouwen die aan het eind van de basisschool het advies kregen om mavo te gaan doen, hebben uiteindelijk een hbo-opleiding of universitaire studie gevolgd. Naar hun idee schatten leerkrachten de kwaliteiten van allochtone leerlingen vaak te laag in, doordat ze hun advies – bewust of onbewust – laten afhangen van de sociaaleconomische en etnische achtergrond van de leerling.

Recent onderzoek bevestigt dat de capaciteiten van allochtone leerlingen worden onderschat.<sup>24</sup> Dit is geen nieuw verschijnsel; in het verleden gebeurde immers hetzelfde met kinderen uit de arbeidersklasse.

De vraag is opnieuw wat hiertegen gedaan kan worden en door wie dat moet gebeuren. Volgens de vrouwen is er in het onderwijs – maar ook in de begeleiding naar een baan of bij inburgeringscursussen – behoefte aan een persoonsgerichte aanpak. De betrokken professionals moeten volgens hen meer dan nu gebeurt uitgaan van de kwaliteiten en het tempo van het individu. Als een leerling nieuwe stof sneller oppikt dan de anderen, moet er voor gezorgd worden dat het onderwijs ook voor deze leerling uitdagend blijft. En als een leerling moeite heeft met bepaalde vakken, dan moet er op maat gemaakte ondersteuning zijn.

Elke leerling persoonlijke begeleiding bieden is echter een grote opgave. Zoals een respondent zegt: je bent als docent vaak meer een maatschappelijk werker dan een onderwijzer. Vooral wanneer leerlingen in de privésfeer worden geconfronteerd met meervoudige problemen, vergt dit van docenten veel tijd, energie en inlevingsvermogen. Toch is het belangrijk om scholen een veilige haven te laten zijn waar jongeren met hun problemen terecht kunnen. Schooluitval moet volgens de vrouwen koste wat kost voorkomen worden; uit eigen ervaring weten ze hoe belangrijk onderwijs is voor je carrièremogelijkheden en voor je eigen ontwikkeling.

---

<sup>24</sup> Zie Crul, Pasztor en Lelie (2008).

### Een stimulerende omgeving: mentoren en inspiratoren

De succesfactoren ‘mensen die in je geloven’ en ‘geloven in jezelf’ hangen nauw met elkaar samen. Een stimulerende omgeving kan bijdragen aan je zelfvertrouwen; wanneer voldoende mensen zeggen dat je iets kunt bereiken, zul je daar zelf ook eerder in geloven. We hebben eerder geconstateerd dat ook negatieve opmerkingen kunnen stimuleren; mensen die zeggen ‘doe maar niet, dat lukt je nooit’ kunnen de motivatie om het wel te doen juist versterken. Dit vraagt echter wel een sterke persoonlijkheid, je moet overtuigd zijn van je eigen kunnen. Geen van de vijftien vrouwen heeft alles op pure wilskracht bereikt. Allemaal hebben zij op enig moment hulp gekregen van mensen binnen of buiten hun directe omgeving. Het belang van een ondersteunend netwerk wordt door de vrouwen dan ook als een belangrijk aandachtspunt gezien bij het bevorderen van sociale stijging.

Een belangrijke vraag die we in dit onderzoek willen beantwoorden is op welke manier ‘rolmodellen’ kunnen bijdragen aan deze behoefte aan een stimulerende en motiverende omgeving. Het begrip ‘rolmodel’ mag zich in een grote populariteit verheugen. Er wordt in toenemende mate verondersteld dat succesvolle personen een stimulerende invloed kunnen hebben op burgers in een achterstandspositie. We hebben de vrouwen gevraagd of zij bepaalde rolmodellen hebben (gehad) en of zij zichzelf zien als een rolmodel voor anderen. Uit de antwoorden van de vrouwen blijkt dat het van belang is om binnen het begrip rolmodel twee typen te onderscheiden: ‘mentoren’ en ‘inspiratoren’.

- 1 De relatie met een *mentor* is gebaseerd op persoonlijk contact. Mensen kunnen informeel de functie van mentor vervullen binnen hun eigen familie of op de werkvloer, maar zij kunnen ook aan een officieel mentorproject deelnemen. Mentoren geven meestal aan een beperkt aantal individuen ondersteuning en advies. De fysieke afstand tussen ‘mentor’ en ‘leerling’ is gering en de sociale positie van de mentor lijkt bereikbaar voor het individu.
- 2 Bij een *inspirator* is er niet altijd sprake van een directe, persoonlijke relatie tussen het rolmodel en het individu. Publieke rolmodellen

maken door hun zichtbare prestaties aan een groot publiek duidelijk dat het mogelijk is om maatschappelijk succes te behalen. Anderen kunnen hierdoor geïnspireerd raken en meer geloof krijgen in eigen kunnen. De fysieke en sociale afstand tussen ‘inspirator’ en ‘publiek’ is vaak relatief groot.

De rolmodellen die de vrouwen zelf hebben (gehad) bevinden zich vooral in hun directe omgeving. Het betreft vaak familieleden met nastrevenswaardige eigenschappen als werklust, doorzettingsvermogen en naastenliefde. Het langdurige en regelmatige contact dat de vrouwen met deze personen hebben gehad heeft hen voor een belangrijk deel gevormd tot wie ze nu zijn. Deze voorbeeldfiguren hebben meer kenmerken van wat we hierboven ‘mentoren’ hebben genoemd, dan van de meer afstandelijke ‘inspiratoren’. Toch noemen verschillende vrouwen ook voorbeelden van mensen buiten hun directe omgeving die hen geïnspireerd hebben, zoals schrijvers, bekende ‘succesvolle allochtonen’ en ‘sterke vrouwen’.

Rolmodellen in de vorm van mentoren en inspiratoren hebben volgens de vijftien vrouwen op enige wijze bijgedragen aan hun eigen succes en zouden ook het succes van anderen kunnen stimuleren. De logische vervolgvraag is of de vijftien vrouwen zichzelf zien als een rolmodel of dit zouden willen zijn. Ook hierbij maken zij onderscheid tussen het zijn van een mentor of een inspirator. Veel vrouwen zien voor zichzelf eerder een rol weggelegd als mentor dan als inspirator. In hun directe omgeving – binnen hun familie of op de werkvloer – bieden zij op informele wijze ondersteuning en begeleiding aan neefjes en nichtjes, collega’s of leerlingen. Sommige vrouwen hebben in het verleden aan een officieel buddyproject meegedaan of zouden dit in de toekomst willen doen.

Sommige vrouwen zien zichzelf (daarnaast) als een inspirator, die vanuit een meer publieke rol een grotere groep mensen kan motiveren en stimuleren. Deze rol vervullen de vrouwen door het geven van lezingen en voorlichting, door het dragen van de titel ‘Zwarte Zakenvrouw van het Jaar’ of door het opzetten van een tv-programma met als doel jonge moslima’s rolmodellen te bieden.

Veel vrouwen vervullen dus op informele wijze een rol als ‘mentor’ en sommige vrouwen zetten zich op meer formele wijze in als ‘inspirator’. De inmenging van de overheid is hierin beperkt; de vrouwen treden spontaan op als mentor en ontwikkelen zelf initiatieven tot een meer publiek rolmodelschap. Bij het aansporen van succesvolle allochtone vrouwen tot het vervullen van een formele rol als mentor moeten verschillende kanttekeningen worden geplaatst, net als bij beleid dat een uitbreiding van het aantal allochtone inspiratoren nastreeft.

- 1 De populariteit van projecten die gebaseerd zijn op het sociaal mentoraat neemt snel toe. Dergelijke projecten sluiten aan bij de behoefte aan persoonsgerichte begeleiding die ook de vijftien vrouwen in dit onderzoek signaleren. In de meeste mentorprojecten biedt een volwassene (de mentor) individuele begeleiding aan een jongere (de ‘leerling’, ook wel de ‘mentee’ genoemd) om deze vooruit te helpen. We zullen hier niet ingaan op de vraag of mentorprojecten daadwerkelijk een bijdrage leveren aan de sociale stijging van jongeren in een achterstandspositie.<sup>25</sup> Wel zullen we kort stilstaan bij de rol die succesvolle allochtone vrouwen zouden kunnen spelen bij het mentoraat.

Volgens de vijftien vrouwen moeten mentorprojecten aan verschillende voorwaarden voldoen, willen zij effectief zijn. Zo moet er een ‘klik’ zijn tussen de mentor en de leerling en is het van belang dat beide partijen tijd en energie steken in de relatie. Hoewel sommige vrouwen wel aan een mentorproject zouden willen deelnemen, zullen veel anderen dit niet doen. Zij zien voor zichzelf geen mogelijkheden om hier tijd voor vrij te maken. De vrouwen hebben een drukke baan en combineren deze in veel gevallen met de zorg voor hun kinderen. Ze zien zichzelf wel als mentor, maar dan vooral binnen hun directe omgeving.<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> In Nederland is hier nog betrekkelijk weinig onderzoek naar verricht. Zie voor een verkenning van dit onderwerp Lub en Uytterlinde (2007) en het recente rapport van Veldboer e.a. (2008).

<sup>26</sup> Veldboer e.a. (2008: 123) hebben onderzocht in hoeverre verschillende groepen bereid zijn om zich in te zetten voor mensen met een achterstandspositie. Volgens de onderzoekers is de zogenaamde ‘creatieve klasse’ hiertoe het meest bereid, gevolgd door ‘sociale professionals’ zoals onderwijzers. Leden van de allochtone middenklasse zetten zich hier volgens de auteurs minder voor in, omdat zij meer gericht zijn op hun eigen carrière. Hierbij is echter geen rekening gehouden met de eventuele informele begeleiding die zij binnen de eigen familie geven.

- 2 Verschillende vrouwen treden – regelmatig of incidenteel – op als publiek rolmodel. Ze zijn zich ervan bewust dat ze als succesvolle allochtone vrouw een grote groep vrouwen en jongeren met een niet-Nederlandse achtergrond kunnen inspireren. Andere vrouwen zetten zich niet expliciet in als inspirator, maar kunnen deze rol zonder dat zij zich hiervan bewust zijn toch vervullen. Deze vrouwen vinden het mooi meegenomen als zij voor anderen een inspiratiebron zijn. Toch plaatsen veel vrouwen – zowel de expliciete als de impliciete inspiratoren – kritische kanttekeningen bij het vervullen van de functie van ‘allochtoon rolmodel’.

Het belangrijkste bezwaar dat de vrouwen hebben is dat er opnieuw vooral nadruk wordt gelegd op hun etnische achtergrond. Hebben ze zich op eigen kracht ontworsteld aan de obstakels die hun afkomst in sommige gevallen met zich meebrengt, zoals lage verwachtingen van docenten en stereotype beeldvorming, worden ze opnieuw – zij het nu in positieve zin – aangesproken op hun etniciteit. Veel vrouwen willen wel een voorbeeldfunctie vervullen, maar dan liever op basis van verworven eigenschappen als professionaliteit en maatschappelijk succes, dan vanwege toegeschreven kenmerken als huidskleur en geslacht.



## Ja, als oudste ben je het voorbeeld, zeker in de cultuur waaruit ik vandaan kom.

Maritza Russel (49 jaar) is opgegroeid in Suriname, als oudste in een gezin van zeven kinderen. Eind jaren zeventig kwam ze naar Rotterdam om Economie te studeren aan de Erasmus Universiteit. Aangezien Maritza geen Nederlands paspoort had, ontving ze geen studiebeurs. Haar vader betaalde haar studie, hij maakte vanuit Suriname geld over naar Nederland. Maar vanwege de politieke situatie in Suriname mocht er op een gegeven moment geen geld meer worden overgemaakt, waardoor Maritza werd gedwongen voor haar eigen inkomen te zorgen. Ze is het bedrijfsleven ingerold en terwijl haar studie op een steeds lager pitje kwam te staan, maakte ze carrière als hoofd van verschillende financiële afdelingen. Ook zette ze verschillende bedrijven op; haar ondernemingszin is groot. Ze heeft een eigen kapsalon, een groothandel in black hair producten en daarnaast richtte ze de uitgeverij Marrein Publications op, waarbij ze sinds zes jaar het tijdschrift Expressions uitbrengt – ‘een lifestyle magazine voor kleurrijke mensen in Nederland’. In 1998 werd ze door de European Federation of Black Women Business Owners uitgeroepen tot Zwarte Zakenvrouw van het Jaar in Nederland. Sindsdien is ze betrokken bij deze organisatie en is ze voorzitter van de Nederlandse variant Zwarte Zaken Vrouwen Nederland (ZZVN). Rond haar dertigste kreeg ze een kindwens. Maar na de geboorte van haar dochter was ze na acht weken alweer aan het werk, want ‘als je wat wilt bereiken in het leven, dan moet je offers brengen’. Maritza heeft haar dochter en zoon meegegeven dat zelfstandigheid en verantwoordelijkheidsgevoel erg belangrijk zijn.

# Wilskracht, doorzettingsvermogen en steun van de mensen om mij heen hebben me gebracht waar ik nu sta.

Sandra Nascimento (32 jaar) kwam na haar studie Nederlands Recht door de selectieprocedure van het Traineeprogramma van de Rijksoverheid en werkt sinds 2000 bij het Rijk. Ze heeft bij verschillende ministeries gewerkt en is nu werkzaam als arbeidsjurist bij het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Naast haar werk volgt ze de avondstudie Bestuurskunde. De ouders van Sandra zijn vanuit Kaapverdië naar Rotterdam gekomen en hebben lange tijd allebei twee banen gehad. Dit heeft Sandra altijd geïnspireerd om haar best te doen op school en de kansen die ze kreeg te benutten. Ze beseftte dat haar ouders niet voor niks naar Nederland waren gekomen. 'Bovendien kreeg ik mee dat hard werken loont.' Van jongs af aan wist Sandra dat zij Rechten wilde gaan studeren. Vanaf de middelbare school heeft ze – ondanks ontmoedigende woorden van diverse leraren op de basisschool – alles op alles gezet om dit doel te bereiken. Tijdens haar rechtenstudie heeft Sandra altijd gewerkt, onder andere als vrijwilliger bij een strafrechtswinkel in Rotterdam. De (financiële en emotionele) steun van haar ouders heeft haar gemotiveerd om door te zetten. Sandra is hen dankbaar voor de stabiele gezinssituatie die ze haar hebben geboden en de ruimte die ze kreeg om te studeren. 'Een goede opleiding is een belangrijke basis, een sleutel tot je toekomst die niemand je kan wegpakken.' Sandra probeert haar neefje dezelfde positieve stimulans te geven door hem te coachen, met het doel dat hij zijn mbo-opleiding afmaakt.



# Advies SPR



Geacht college,

Bijgevoegd treft u het onderzoek *Een rolmodel, ik? Vijftien Rotterdamse vrouwen over succes, inspiratie en mentoring*. Dit onderzoek is door Marianne van Bochove, onderzoekster van de Erasmus Universiteit Rotterdam, uitgevoerd in opdracht van het SPR. Dit onderzoek kan worden beschouwd als een logische aanvulling op de eerder door het SPR uitgebrachte studie *Allochtone vrouwen doen mee! Eerste generatie allochtone vrouwen in Rotterdam en hun perspectief op activering*. In dit eerdere onderzoek – uitgevoerd door het Verwey-Jonker Instituut - stonden vrouwen centraal met een kwetsbare maatschappelijke positie. In het onderzoek van Van Bochove komen juist vrouwen aan het woord die tot de nieuwe allochtone middenklasse behoren. Deze onderzoeksgroep representeert de snelle opmars van vrouwen op de Rotterdamse arbeidsmarkt en corrigeert daarmee de beeldvorming dat allochtone vrouwen economisch niet succesvol zouden zijn.

In geval van het onderzoek van het Verwey-Jonker Instituut ging het om een grootschalige studie waar bijna 500 allochtone vrouwen aan deelnamen. Voor het onderzoek *Een rolmodel, ik?* is gekozen voor een kleinschalige dieptestudie waarbij vijftien vrouwen indringend zijn bevraagd. Aan deze vrouwen zijn drie vragen voorgelegd. Ten eerste is gevraagd om na te denken over de factoren die het eigen succes verklaren. Vervolgens is gevraagd om te reflecteren over de betekenis van het hebben van een ‘rolmodel’ en over het mogelijk zijn van een ‘rolmodel’. En ten slotte is de vraag voorgelegd wat er zou moeten worden gedaan om de sociale stijging van allochtone vrouwen te bevorderen.

De vraag naar het eigen succes levert een bonte verzameling van factoren op, maar nadere analyse maakt duidelijk dat vooral de volgende aspecten van belang zijn (1) opvoeding; (2) onderwijs; (3) een stimulerende sociale omgeving en (4) geloof in jezelf. Deze aspecten wijzen uit dat zowel *individuele* factoren (zelfvertrouwen, een ondersteunend persoonlijk netwerk) als *institutionele* factoren (goed onderwijs) van belang zijn. De analyse wijst ook uit dat nagenoeg niemand in zijn eentje succesvol is, er zijn altijd anderen bij betrokken die vrouwen motiveren en helpen om vooruit te komen en mogelijke barrières te slechten.

Er blijken ook verschillende trajecten te zijn tot succes. Enerzijds zie we een patroon van *harmonieuze sociale stijging*, waarbij allochtone vrouwen door (veelal) lager- of ongeschoolde ouders gestimuleerd worden om een betere maatschappelijke positie te verwerven. Dit is een belangrijke bevinding omdat te vaak verondersteld wordt dat laagopgeleide ouders daartoe niet in staat zouden zijn. Anderzijds doen zich ook patronen van *conflicteuze sociale stijging* voor waarbij vrouwen hebben moeten breken met familie of met bepaalde religieuze en culturele tradities om vooruit te kunnen komen. Ze betalen daarmee een prijs voor hun succes.

Een belangrijke bevinding is dat de vrouwen verschillende ervaringen hebben met ‘rolmodellen’ en dat zij voor zichzelf ook verschillende taken zien weggelegd. Een belangrijk onderscheid is dat tussen ‘mentor’ en ‘inspirator’. In geval van ‘mentoren’ gaat het om personen met wie men direct contact heeft en die vaak in een vergelijkbare sociale positie of arbeidspositie verkeren. Veelal zijn het familieleden of collega’s op het werk die vrouwen zelfvertrouwen, zelfrespect en doorzettingsvermogen bijbrengen. Anderzijds zijn er ‘inspiratoren’ waarmee men meestal geen persoonlijke relatie onderhoudt, maar waarmee vrouwen zich wel identificeren. Deze inspiratoren maken door hun zichtbare succes duidelijk dat het mogelijk is om maatschappelijk succes te realiseren. Beide type rolmodellen zijn, in verschillende combinaties, van belang geweest voor de arbeidsloopbaan van vrouwen.

Toch is het merendeel van de respondenten zeer terughoudend om zichzelf te profileren als ‘allochtoon rolmodel’. De vrouwen zijn huiverig voor het adjectief ‘allochtoon’. Ze wensen te worden beoordeeld op de eigen professionele kwaliteiten en niet op etniciteit. Een te sterke nadruk op etniciteit werkt daarom averechts. Ten tweede zijn de meeste vrouwen huiverig voor een te expliciete benadrukking van ‘rolmodel’. Velen zijn op een natuurlijke wijze – in eigen werk- en familiekring – actief in het stimuleren van anderen. Dat vinden velen genoeg. Daarbij komt dat wie succesvol is veelal een drukke agenda heeft.

Dit brengt ons op een eerste aanbeveling. *Het is in de eerste plaats van belang om vooral meer aandacht en publiciteit te geven aan de snelle opmars van*

*allochtone vrouwen op de Rotterdamse arbeidsmarkt.* Deze opmars krijgt te weinig aandacht. Rotterdam is een stad waar een allochtone middenklasse bestaat die steeds groter wordt en waar allochtone vrouwen werkzaam zijn in belangrijke posities in het openbaar bestuur, in het basis-, beroeps- en hoger onderwijs, in de media en culturele sector, in de zorg en in het bedrijfsleven. Velen van hen hebben eigen bedrijven in de zakelijke dienstverlening. Dat verhaal moet worden verteld en uitgedragen. U als college kan hierin zelf ook een rol vervullen door het voordragen van (jonge) allochtone vrouwen voor onderscheidingen en beloningen (zie ook het advies van de EDBR “Economic Power of diversity: Role models in education and career”).

Daarnaast zijn sommige vrouwen bereid een publieke rol te vervullen als ‘inspirator’ en zijn andere bereid als mentor op te treden. Wel stellen zij voorwaarden aan het mentoraat. Het moet ‘klikken’ tussen mentor en de leerling en de leerling moet bereid zijn echt tijd en energie in de werkkrelatie te steken. Overigens blijkt het merendeel van de vrouwen al een rol als ‘mentor’ te vervullen in familie- of werkkringen, en profileren enkele vrouwen zich nadrukkelijk als ‘inspirator’. Dat geldt bijvoorbeeld voor die respondenten die verkozen zijn tot ‘zwarte zakenvrouw van het jaar’ of die frequent lezingen en voorlichtingen geven. Dit soort eigen initiatieven zijn van groot belang. Een gemeentelijke overheid kan geen ‘rolmodellen’ aanreiken of ondersteunende netwerken aan vrouwen geven. Wel kan zij, en dit is een tweede aanbeveling, *middelen verschaffen voor het creëren van podia en fora voor allochtone vrouwen die aan anderen duidelijk maken dat ook voor hen een goede toekomst is weggelegd op de Rotterdamse arbeidsmarkt.* Maar er dient wel gewaakt te worden voor ‘etnisering’ (het benadrukken van de etnische achtergrond) en ‘overvraging’ van de groep succesvolle allochtone vrouwen. Vanuit de gemeente worden overigens al verschillende activiteiten gefinancierd waarbij succesvolle allochtone vrouwen – op verschillende treden van de maatschappelijke ladder- als rolmodellen worden ingezet, zoals het RAN (Rotterdams Ambassadors Network) en P-team. Ook de Suze Groenewegprijs belooft elk jaar een voorbeeldstellende emancipatie-activiteit. Daarnaast worden maatjesprojecten zoals Cross Over en Dynamic Duo’s ondersteund door de gemeente Rotterdam. Het SPR onderstreept het belang van dergelijke

waardevolle initiatieven en de betrokkenheid daarbij van de gemeente. Maar het SPR is van mening dat de gemeente ook zèlf, binnen haar eigen organisatie, meer kan doen aan het bevorderen van succes van allochtone vrouwen. Binnen de Rotterdams politiek en het gemeentelijke apparaat zijn – op allerlei niveaus – allochtone vrouwen werkzaam. De Erasmus Universiteit Rotterdam is onlangs gestart met een diversiteitsprogramma, gericht onder meer op het zichtbaar maken – naar binnen en buiten – van vrouwen in hogere posities. Ook de gemeente Rotterdam kan maatregelen treffen om haar ‘eigen’ succesvolle vrouwen een stem en gezicht te geven, zodat andere vrouwen hier een voorbeeld aan kunnen nemen. Denk aan het opzetten van een netwerk (allochtone) vrouwen, voorlichtingsbijeenkomsten over carrièremogelijkheden en mentoring projecten voor (allochtone) vrouwelijke ‘high potentials’. Een ander idee is om ambtenaren op scholen een praatje te laten houden over hun werk bij de gemeente. Investeer als werkgever bovendien in een prettige werksfeer waar diversiteit als een kans wordt gezien. School het ambtelijk personeel - vanuit dit uitgangspunt - in onderlinge communicatie en samenwerking.

Uit de interviews met de vrouwen blijkt dat stimulans en betrokkenheid van thuis (ouders en familieleden) van groot belang zijn. Het is van groot belang om de rol van ouders te waarderen en te gebruiken op scholen. Nu wordt de positie van allochtone ouders te vaak negatief bejegend. Natuurlijk zijn er ook ouders die een helpende hand kunnen gebruiken. Opvoedingsondersteuning, ouderkamers en trajecten zoals ‘Moeder en Kind’ in Pendrecht zijn belangrijke middelen om ouders te ondersteunen in hun rol van betrokken en stimulerende ouder. Ook activiteiten zoals huiswerkbegeleiding en maatjesprojecten op scholen kunnen een cruciale betekenis hebben, zeker als de stimulans vanuit huis ontbreekt of onvoldoende is. Onze laatste aanbeveling aan u is *dat de aandacht en financiële ondersteuning voor dergelijke activiteiten geïntensiveerd wordt want deze meisjes hebben de extra steun hard nodig.*

Uit de gesprekken met de geïnterviewde vrouwen kunnen nog twee andere sets van aanbevelingen worden gedestilleerd. De actieradius van deze aanbevelingen ligt deels buiten de directe invloedssfeer van de

overheid, maar het is goed als de gemeente haar partners (maatschappelijk middenveld, bedrijfsleven) ook actief aanspreekt op hún rol. Niet alleen om allochtone vrouwen te helpen om succesvol te zijn maar ook om de al succesvolle allochtone vrouwen meer zichtbaar in de stad te maken.

De eerste set van aanbevelingen richt zich op vrouwen zelf. In feite gaat het om een lijst van stappen of handelingen die vrouwen zelf kunnen ondernemen om hun maatschappelijke positie te verbeteren.

- 1 Investeer in je opleiding: het is van belang om ook na de middelbare school te blijven investeren in onderwijs.
- 2 Doe werkervaring op: door te werken doe je belangrijke ervaring op, word je economisch zelfstandiger en leer je waar je passie ligt.
- 3 Kruip niet in een slachtofferrol: overkom tegenslagen en negatieve stereotypen.
- 4 Geloof in jezelf: om tegen de vooroordelen of negatieve reacties van anderen in te durven gaan, is het van belang dat je in jezelf blijft geloven.
- 5 Je kunt niet alles alleen: met een sterke ambitie en geloof in jezelf kom je een heel eind, maar er zullen altijd momenten zijn in je leven dat je de hulp van anderen nodig hebt.
6. Beperk je niet tot je 'eigen clubje'; investeer in je omgeving en de Nederlandse cultuur. Naast een diploma vergroot een goed (breed, divers) netwerk ook je kansen op de arbeidsmarkt.

De tweede set van aanbevelingen richt zich op publieke instellingen en werkgevers.

- 1 Zorg voor goede, toegankelijke instellingen (met name onderwijs, maar ook jeugdvoorzieningen) waarin aandacht bestaat voor het individu. Kennis van individuele personen en aandacht voor de

persoonlijke ontwikkelingen worden van belang geacht, waaronder het waarderen en stimuleren van de ambities van allochtone vrouwen. Er worden nu zowel te lage als te hoge eisen gesteld aan allochtone vrouwen. Het niveau van allochtone meisjes wordt soms te laag ingeschat waardoor zij onderwijs volgen dat onder hun niveau ligt. Daarnaast worden sommige groepen vrouwen soms geconfronteerd met te hoge eisen ten aanzien van talenkennis en arbeidsdeelname waardoor zij te snel afvallen.

- 2 Zorg ook voor een vertrouwde omgeving op scholen. Voorkom uitval van allochtone meisjes. Geef leerlingen de ruimte om zich te verenigen (leerkringen- en studentenverenigingen).
- 3 Werkgevers dienen veel beter zicht te hebben op de talenten van allochtone vrouwen. Publieke en private arbeidsorganisaties waarin aandacht bestaat voor de persoonlijke ontwikkeling van vrouwen genereren als vanzelf 'rolmodellen' en 'mentoren' binnen de eigen organisatie.

Ten slotte willen wij erop wijzen dat de lessen die uit deze studie getrokken worden niet alleen van belang zijn voor allochtone vrouwen, maar dat zij een meer algemene reikwijdte hebben. Ze zijn relevant voor al die groepen – allochtoon en autochtoon, man en vrouw – die proberen om hoger op te klimmen op de maatschappelijke ladder. De levenslessen van de geïnterviewde vrouwen zijn daarom lessen die relevant zijn voor heel veel Rotterdamse burgers.

Wij zien uw reactie met belangstelling tegemoet.

Met vriendelijke groet,



**Pieter Winsemius**

Voorzitter Sociaal Platform Rotterdam

# Literatuur

Bandura, A. (1971). *Social Learning Theory*. Morristown: General Learning Press.

Brinkgreve, C. en B. van Stolk (1997). *Van huis uit. Wat ouders aan hun kinderen willen meegeven*. Amsterdam: Meulenhoff.

Bolt, L. (2000). *Sociale erfenissen. Orientaties van ouders bij het opvoeden*. Delft: Eburon.

Crul, M., A. Pasztor en F. Lelie (2008). *De tweede generatie. Last of kansen voor de stad?* Rapport Kennisatelier. Den Haag: IMES/UvA.

Dagevos, J. en M. Gijsberts (2005). De opkomst van een allochtone middenklasse in Nederland. In: Sociaal en Cultureel Planbureau. *Hier en daar opklaringen*. Nieuwjaarsuitgave 2005. Den Haag: SCP.

Dagevos, J., S. Hoff en A. Soede (2006). Minderheden in de middenklasse. In: Sociaal en Cultureel Planbureau. *Investeren in vermogen. Sociaal en Cultureel Rapport 2006*. Den Haag: SCP.

Davis, K. en C. Brinkgreve, C. (2002). Inleiding: Levensverhalen. In: C. Brinkgreve, K. Davis, B. van Heerikhuizen en B. Kruithof (red.) *Levensverhalen*. Amsterdam: Amsterdams Sociologisch Tijdschrift.

Cain, A. (2007). *Social mobility of ethnic minorities in The Netherlands: the peculiarities of social class and ethnicity*. Delft: Eburon.

Coenen, L. (2001). 'Word niet zoals wij'. *De veranderende betekenis van onderwijs bij Turkse gezinnen in Nederland*. Amsterdam: Het Spinhuis.

Hintum, M. van en J. Latten (2007). *Liefde á la carte. Trends in moderne relaties*. Amsterdam: Archipel.

Hoogendoorn, M. en P. Winsemius (2005). *Waar halen ze het vandaan? Over inspiratie*. Amsterdam: Uitgeverij Balans

Gibson, D.E. (2002). Role models in career development. New directions for theory and research. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 65, pp. 134-156.

Lockwood, P., C.H. Jordan en Z. Kunda (2002). Motivation by positive or negative role models: regulatory focus determines who will best inspire us. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 83, No. 4, pp. 854-864.

Lub, V. en M. Uyterlinde (2007). 'Ik ga niks pushen'. De mentor als redder? In: K. van Beek en M. Ham (eds.) *Gaat de elite ons redden? De nieuwe rol van de bovenlaag in onze samenleving*. Tijdschrift voor Sociale Vraagstukken, Amsterdam: Uitgeverij van Gennep.

Prins, B. (2000). *Voorbij de onschuld. Het debat over integratie in Nederland*. Amsterdam: Van Gennip.

Rusinovic, K. (2006). *Dynamic Entrepreneurship. First and second-generation immigrant entrepreneurs in the Netherlands*. Amsterdam: Amsterdam University Press.

Terwijn, H. (2007). Leren van maatschappelijke voorbeelden in de VS en Nederland. In: K. van Beek en M. Ham (eds.) *Gaat de elite ons redden? De nieuwe rol van de bovenlaag in onze samenleving*. Tijdschrift voor Sociale Vraagstukken, Amsterdam: Uitgeverij van Gennep.

Veldboer, L., R. Engbersen, J. Duyvendak en M. Uyterlinde (2008). *Helpt de middenklasse? Op zoek naar het middenklasse-effect in gemengde wijken*. Den Haag: Nicis Institute.



### **Met dank aan de leden van de klankbordgroep**

Gülhan Kayhan, Sultan Ozdosemeci, Sevgi Yigiter,  
Mirjam Wafa Zijlmans

### **Het advies**

Het advies kan worden gedownload via onze website:  
[www.spr.rotterdam.nl](http://www.spr.rotterdam.nl).

Copyright Sociaal Platform Rotterdam (SPR),  
Rotterdam, oktober 2008.

Het auteursrecht van deze publicatie berust bij het SPR.  
Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits  
daarbij de bron wordt vermeld.

### **Colofon**

*Adviesnummer 07|2008*

*Tekst* Marianne van Bochove

*Concept & ontwerp* Tangerine, Rotterdam

*Uitgave* Sociaal Platform Rotterdam (SPR)

*Contactpersoon* Maria Lunardo, uitvoerend secretaris  
[m.lunardo@jos.rotterdam.nl](mailto:m.lunardo@jos.rotterdam.nl)

*Telefoon* 010 - 891 44 17