

● Handleiding Allochtone vrouwen en arbeid



Handreiking allochtone vrouwen en arbeid

In opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Ernst & Young Advisory

Nel Buis

Anton Revenboer

Marianne van der Veen

Sahar Yadegari

Den Haag, januari 2008

Inhoudsopgave

Inhoud

Voorwoord	5
1 Inleiding	7
2 De routekaart naar succesvolle participatie	9
3 Waarom deze handreiking?	13
4 Wat gaat vooraf aan succesvolle participatie?	15
5 Wat is nodig voor succesvolle uitvoering?	21
Bijlagen	27
1 Beschrijving projecten	27
2 Verantwoording onderzoek	37

Voorwoord

Wat kan ik doen om meer allochtone vrouwen aan het werk te helpen? Die vraag houdt niet alleen mij, maar ook gemeenten bezig. De positie van allochtone vrouwen op de arbeidsmarkt blijft vooralsnog achter op die van andere groepen: Van de niet-westerse allochtone vrouwen heeft slechts 38 procent betaald werk, tegenover 56 procent van de autochtone vrouwen. Dat is jammer van hun onbenutte talent en een verlies voor de samenleving die het zonder hun inzet moet stellen.

Vaak zijn taalachterstand, opleidingsniveau en sociale belemmeringen barrières bij het vinden van een baan, terwijl werk juist een uitstekend middel is om mee te doen aan de samenleving en daardoor beter te integreren. Bij tien projecten in de gemeenten Zaanstad, Groningen, Nijmegen, Dordrecht, Vlaardingen, Enschede, Tilburg en Breda zijn verschillende methoden en aanpakken beproefd om allochtone vrouwen te begeleiden naar een baan.

Deze handreiking is gebaseerd op de ervaringen uit die projecten. Het biedt inzicht in succesmethodieken maar benoemt ook de valkuilen. Alle stappen komen aan de orde: van het verkrijgen van draagvlak, tot het toerusten van de vrouw en het benaderen van de werkgever. Voor u ligt kortom een reeks praktische en beproefde handvatten waarmee elke gemeente zó aan de slag kan. Waarom zou u het wiel opnieuw willen uitvinden? Doe er uw voordeel mee!

Ahmed Aboutaleb

Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

I Inleiding

Voor u ligt een handreiking met praktische tips en ervaringen voor het bevorderen van arbeidsparticipatie van allochtone vrouwen. Deze handreiking is opgesteld in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De handreiking is gebaseerd op de ervaringen van een tiental projecten gericht op allochtone vrouwen en arbeid. Bij de gemeenten Zaanstad, Groningen, Nijmegen, Dordrecht, Vlaardingen, Enschede, Tilburg en Breda zijn verschillende methoden en aanpakken beproefd om de arbeidsparticipatie van allochtone vrouwen te vergroten. In elke gemeente is gekozen voor een lokale, creatieve aanpak met een diversiteit van projecten als gevolg.

De projecten geven inzicht in goede voorbeelden en **tips en trucs**. Wat moeten een gemeente en haar samenwerkingspartners doen om meer allochtone vrouwen naar werk te begeleiden? En wat zijn de valkuilen, wat moet men vooral niet doen? Kortom, 'de doe's' ten aanzien allochtone vrouwen en arbeid' is het onderwerp van de handreiking die voor u ligt.

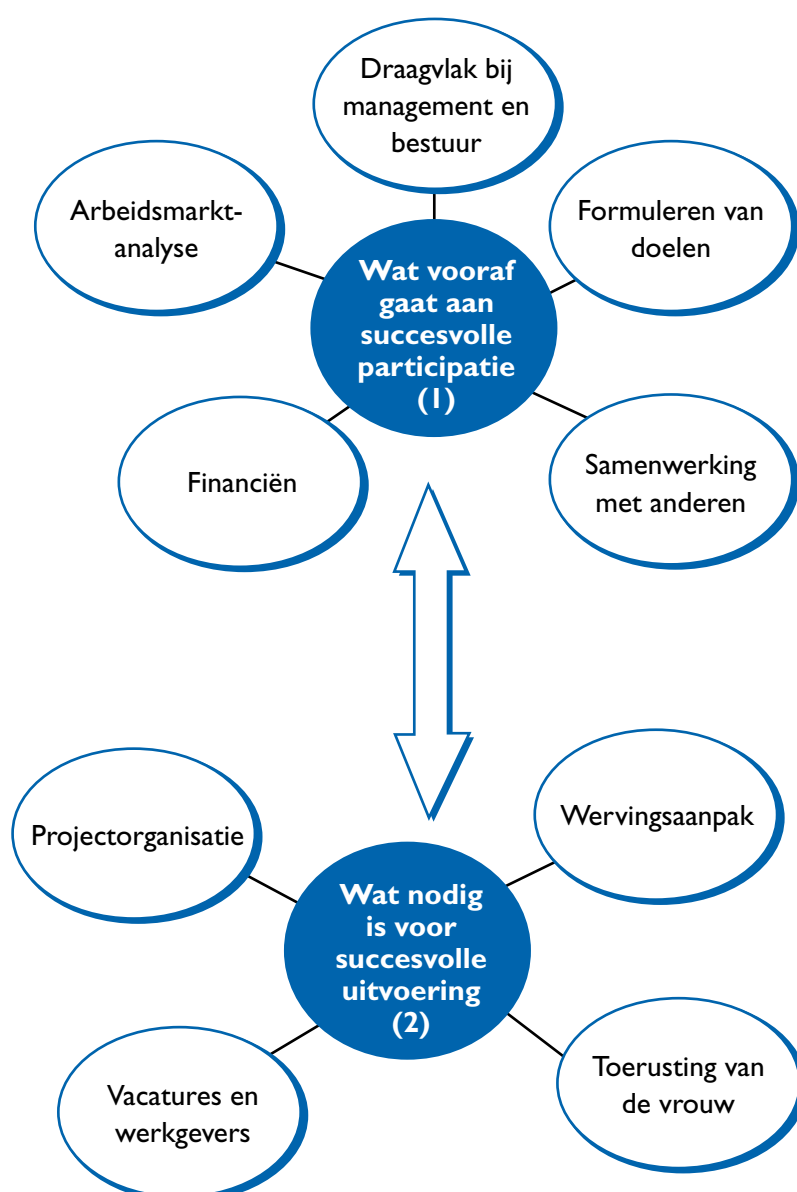
Het doel van deze handreiking is om de opgedane kennis en ervaring uit de tien projecten te bundelen zodat 'het wiel niet opnieuw hoeft te worden uitgevonden'. Daarnaast wordt in deze handreiking gezocht naar manieren om het onderwerp **arbeidsparticipatie van allochtone vrouwen** structureel te verankeren op de lokale participatieagenda. De handreiking heeft niet tot doel om een compleet inzicht te geven in de opzet van beleidsvoorbereiding en projectuitvoering. Daarvoor zijn andere instrumenten beschikbaar¹.

De opbouw van de handreiking is als volgt. Allereerst wordt een zogenaamde **routekaart naar participatie** geschetst. Dit is een samenvatting van de belangrijkste 'doe's' die later in de handreiking aan bod zullen komen. Vervolgens wordt de achtergrond van de handreiking geschetst. Wat is de onderliggende problematiek en waarom is deze handreiking nodig? Hierna komen de belangrijkste bevindingen van het onderzoek naar de verschillende projecten aan bod, opgedeeld in twee hoofdstukken. In hoofdstuk vier komt aan bod wat vooraf gaat aan succesvolle participatie; wat is nodig om aanpakken / projecten gericht op arbeidsparticipatie van allochtone vrouwen van de grond te krijgen? In hoofdstuk vijf wordt beschreven wat vervolgens nodig is voor een goede uitvoering. In bijlage I is een beschrijving opgenomen van de tien verschillende projecten. Bijlage II bevat een verantwoording van de onderzoeks aanpak die geleid heeft tot de totstandkoming van de handreiking.

¹ Twee instrumenten zijn bijvoorbeeld de toolkit Participatie en de Routeplanner Inburgering en participatie, die ter ondersteuning dienen van de beleidsvoorbereider en de beleidsuitvoerder.

2 De routekaart naar succesvolle participatie

De routekaart naar succesvolle arbeidsparticipatie van allochtone vrouwen beschrijft de belangrijkste ervaringen die zijn opgedaan in de tien projecten. Deze routekaart is een samenvatting van de bevindingen die in hoofdstuk 4 en 5 worden beschreven. De onderstaande figuur geeft de routekaart schematisch weer:



Wat gaat vooraf aan succesvolle participatie?

Om te beginnen is [draagvlak bij management en bestuur](#) onmisbaar. Dit kan bereikt worden door het onderwerp op de bestuurlijke agenda te plaatsen en het 'belangrijk te maken'. Dit laatste kan bijvoorbeeld door het zichtbaar maken van initiatieven die succesvol zijn gebleken; hiermee kunnen bestuurders 'scoren' en neemt de aandacht voor de doelgroep toe. Een andere manier is het verbinden van prominenten aan een participatieproject door middel van een Comité van Aanbeveling. Ook het inschakelen van lokale beroemdheden die affiniteit hebben met de doelgroep, kan helpen. Een wethouder met een andere portefeuille die bereid is zich in te zetten voor deze vrouwen, draagt ook bij aan het creëren van draagvlak. Verder kan het helpen als bestuurders met de vrouwen in contact komen; hierdoor krijgen de vrouwen een gezicht!

Ten tweede is [het stellen van de juiste doelen](#) cruciaal. Deze doelen moeten realistisch zijn; wat is haalbaar en wat niet? Bij het formuleren van de doelen is het belangrijk om verder te kijken dan alleen het beleidsterrein van werk en inkomen; een samenhang met inburgering, educatie of zorg kan de aanpak naar participatie verrijken. Betrek de vrouwen bij de vormgeving van beleid; zij weten het beste waar zij behoefte aan hebben. Zorg daarnaast voor differentiatiemogelijkheden; dé allochtone vrouw bestaat immers niet!

Voor het werkelijk van de grond krijgen van arbeidsparticipatie, is een gedegen [arbeidsmarktanalyse](#) van groot belang. Beleidsdoelstellingen kunnen gekoppeld worden aan de behoeften van de markt; vraag en aanbod kunnen elkaar daardoor vinden. Cijfers maken de kansen en mogelijkheden op de arbeidsmarkt zichtbaar.

Verder draagt een structurele [financiering](#) bij aan succesvolle participatie-aanpakken voor allochtone vrouwen. Daarnaast is het van belang steeds creatief te zoeken naar financiering; niet alleen Wwb, maar ook bijvoorbeeld Web, Wi en Wmo bieden mogelijkheden.

Ten slotte is [samenwerking met anderen](#) cruciaal gebleken. De bondgenoten beperken zich niet alleen tot de traditionele partijen zoals het CWI en UWV, maar reiken verder. Ook participatieteams, vrouwen-netwerken, ROC's, reïntegratiebedrijven, woningcorporaties en uiteraard werkgevers zijn belangrijke samenwerkingspartners. Over de samenwerking kunnen bestuurlijke afspraken worden vastgelegd. Overigens blijft in de samenwerking de vrouw centraal staan en niet de organisatiedoelen van de verschillende partijen! Verder is het van belang aansluiting te zoeken met specifieke lokale initiatieven, zoals wijkactieplannen.

Wat is nodig voor succesvolle uitvoering?

Voor een succesvolle [projectuitvoering](#) is een goede projectorganisatie belangrijk. Hiervoor is een enthousiaste en ondernemende projectleider / uitvoerder onmisbaar. Daarnaast benadrukken alle onderzochte projecten het belang van kleinschaligheid en maatwerk. Hierdoor is intensieve begeleiding beter mogelijk. Ten slotte is ondersteuning van de klantmanager van groot belang om belemmeringen zoals tijdsdruk, omvang van het klantenbestand en beelden over de gehele doelgroep als 'moeilijk plaatsbaar' te overwinnen.

Uiteraard is het van belang dat de doelgroep bereikt wordt. Een goede [wervingsaanpak](#) is daarbij essentieel. Goede informatievoorziening (gericht op de doelgroep) draagt daaraan bij. Bedenk hierbij dat de reguliere informatiekanalen voor deze groep soms niet toereikend zijn. Het is in ieder geval van belang te erkennen dat voor werving aandacht en tijd (en soms budget) nodig is. Het gaat immers om een groep die tot nu toe steeds redelijk buiten beeld is gebleven. Een 'outreaching' wervingsaanpak, waarbij medewerkers de wijk ingaan om de vrouwen te bereiken, is in de praktijk succesvol gebleken.

In de projecten is gebleken dat het belangrijk is uit te gaan van de **mogelijkheden, competenties en talenten** van de vrouw, en niet de focus te leggen op de problemen en beperkingen. Dit is de zogeheten empowerment-aanpak. Om daadwerkelijk aan het werk te gaan, moeten de randvoorwaarden geregeld zijn. Met andere woorden: zoek naar oplossingen voor belemmeringen die voortkomen uit de persoonlijke- en gezinsomstandigheden. Daarnaast is een **goede begeleiding** op de weg naar arbeidsparticipatie cruciaal. Het is belangrijk aansluiting te zoeken bij de behoeften van de vrouw en te erkennen dat er sprake kan zijn van verschillende typen begeleiding en de intensiteit ervan.

Ten slotte zijn **vacatures en werkgevers** van groot belang om arbeidsparticipatie van allochtone vrouwen te vergroten. Breng kansrijke sectoren in beeld. Organiseer het contact tussen de werkgever en de vrouwen door een netwerkbijeenkomst of een banenbeurs. En kies voor een creatieve en vernieuwende benadering van de markt; zo kunnen werkgevers in beeld komen die in eerste instantie niet voor de hand liggen. Het ondernemerschap blijkt een kansrijke mogelijkheid voor allochtone vrouwen. Maar wees over die weg en de slaagkans niet te lichtzinnig. Kijk verder bij zelfstandig ondernemerschap goed naar de match tussen de doelgroep en de marktkansen. Naast het ondernemerschap liggen ook op andere terreinen kansen, bijvoorbeeld de markt voor persoonlijke dienstverlening.

3 Waarom deze handreiking?

Waarom is een handreiking gericht op allochtone vrouwen en arbeid nodig? In dit hoofdstuk willen wij de lokale bestuurder en beslisser overtuigen van de noodzaak om een groep burgers – zoals allochtone vrouwen - nadrukkelijker te betrekken in hun buurt, wijk of omgeving. Volgens landelijke cijfers nemen allochtone vrouwen relatief weinig deel aan arbeids- en maatschappelijke participatie. In een tijd waarin diverse acties worden ondernomen om op lokaal niveau meer mensen te betrekken bij de samenleving, de lokale economie op volle toeren draait en schreeuwt om arbeidskrachten én wij ons richten op de verbetering van achterblijvende wijken of buurten, is de stokkende participatie van allochtone vrouwen onnodig en ongewenst. Temeer omdat de vrouwen zelf meer willen en kunnen.

De noodzaak om een handreiking te bieden, gericht op allochtone vrouwen en arbeid, komt voort uit twee typen ontwikkelingen, namelijk;

- Een maatschappelijke ontwikkeling: de ver achterblijvende participatie van allochtone vrouwen uit de gemeenten en daarmee het onderbenutten van talenten;
- De economische ontwikkeling: een forse behoefte aan arbeidskrachten in de gemeente in diverse sectoren.

De ver achterblijvende arbeidsparticipatie allochtone vrouwen

Het aantal niet-westerse allochtone vrouwen dat een betaalde baan heeft, is sinds de jaren negentig weinig gestegen. De arbeidsdeelname onder allochtone vrouwen blijft flink achter vergeleken met die van autochtone vrouwen, alsook ten opzichte van allochtone mannen. Vooral de participatie onder Turkse en Marokkaanse vrouwen en vrouwen uit de zogenaamde 'nieuwe' etnische minderheidsgroepen (voormalig Joegoslavië, Somalië, Iran, Afghanistan, etc.) is laag. Van de niet-westerse allochtone vrouwen heeft 38% betaald werk, tegenover 56 procent van de autochtone vrouwen². Naast de lagere arbeidsparticipatie ligt de uitkeringsafhankelijkheid (WAO, Wwb of WW) van allochtone vrouwen tussen de 15 en 65 jaar een

stuk hoger dan die van autochtone vrouwen: 25 procent versus 12 procent³.

De oorzaken zijn voor een deel vergelijkbaar met de achterblijvende participatie van autochtone vrouwen nog niet zo lang geleden. Een langzaam op gang komend emancipatieproces, persoonlijke kenmerken als opleidingsniveau en werkervaring die als obstakel worden ervaren, en factoren die te maken hebben met de rolverdeling binnen een gezin spelen hierbij parten. Daarnaast heeft de lage participatiegraad van allochtone vrouwen ook te maken met het hebben van een andere etnische achtergrond. Bijvoorbeeld het slecht of nauwelijks spreken van de Nederlandse taal en onbekendheid met de werkwijze van sociale diensten, kinderopvang enzovoort.

Behoefte aan arbeidskrachten

Tegelijkertijd is er een toenemende behoefte aan arbeidskrachten in diverse instellingen, organisaties en bedrijven. Op tal van sectoren leidt dit tot nijpende problemen. Uit de krapte-indicator (tot en met MBO-niveau) van het CWI blijkt dat dit geldt voor in ieder geval:

- Lagere (para) medische beroepen
- Lagere algemeen verzorgende beroepen
- Middelbaar algemeen verzorgende beroepen
- Transportsector
- Beveiligingsberoepen
- Lagere verkoopberoepen

² Emancipatiemonitor 2006, SCP en CBS.

³ Jaarrapport Integratie 2005, SCP.

Als de gemeente, samenwerkingspartners en werkgevers er beter in slagen om meer mensen in deze sectoren aan de slag te krijgen, leidt dat enerzijds tot een hoger economisch rendement bij deze bedrijven en anderzijds tot een welvarender buurt, wijk of stad, wanneer mensen aan de slag komen die daarvoor niet maatschappelijk actief waren⁴.

Wat te doen?

Arbeidsparticipatie van allochtone vrouwen is dus om meerdere redenen belangrijk. Daarom worden er hier en daar initiatieven ondernomen. Vaak zijn die initiatieven van korte duur of hangt het af van toevallig beschikbare gelden. De vervolgstap is nu hoe gemeenten kunnen komen tot een structurele aanpak. Deze handreiking helpt hierbij. Bestuurders van gemeenten en samenwerkingspartners kunnen het hunne doen om meer werk te maken van de arbeidsparticipatie van allochtone vrouwen. Zij kunnen hun medewerkers stimuleren deze handreiking te gebruiken.

4 Met sociale partners is het kabinet overeengekomen om aan het einde van de kabinetsperiode 200.000 vacatures te hebben vervuld. In een bestuursakkoord met de gemeenten zijn afspraken gemaakt om 75.000 bijstandsgerechtigden en 25.000 nuggers te begeleiden naar arbeids- of maatschappelijke participatie.

4 Wat gaat vooraf aan succesvolle participatie?

Wat is er voor nodig om succesvolle participatieprojecten en –aanpakken van de grond te krijgen? Hoe komt beleid tot stand dat uiteindelijk leidt tot arbeidsparticipatie van allochtone vrouwen?

Met andere woorden: beleid dat werkt in de praktijk! In onder andere de tien onderzochte projecten is hiermee ervaring opgedaan. Uit die ervaringen is een aantal doe's verzameld. Deze doe's zijn onder te brengen in de volgende categorieën:

- Draagvlak bij management en bestuur
- Formuleren van doelen
- Arbeidsmarktanalyse
- Financiën
- Samenwerking met anderen

Hieronder beschrijven wij per categorie de doe's om succesvolle participatieprojecten en –aanpakken van de grond te krijgen en dit structureel in de organisatie te borgen.

4.1 Draagvlak bij management en bestuur

Een randvoorwaarde voor effectief participatiebeleid voor allochtone vrouwen is draagvlak / aandacht hiervoor bij het management en bestuur. Dit geldt in eerste instantie voor de gemeente als uitvoerder van de 'participatiewetten' (Wwb, Wi, educatie en Wmo). Daarnaast is draagvlak ook van belang bij andere organisaties die betrokken zijn in de keten van participatie. Denk hierbij aan het CWI, UWV, welzijninstellingen, woningcorporaties, vrijwilligerscentrale, reïntegratiepartners, ROC's enzovoort. Bij het creëren van draagvlak zijn wij in de tien projecten de volgende doe's tegengekomen:

Maak het belangrijk!

Een effectieve manier om draagvlak te creëren, is het zichtbaar maken van initiatieven die goed zijn of goed zijn gebleken. Daarmee kan de bestuurder 'scoren' en neemt de aandacht voor het onderwerp toe. Zo kan men het onderwerp op voorhand meer gewicht geven door er lokale of landelijke kopstukken aan te verbinden.

Een goed georganiseerd werkgeversontbijt met MKB-ondernemers of andere, grotere lokale werkgevers, al of niet per sector, waarbij een groep werkzoekende vrouwen is uitgenodigd, zorgt eveneens voor veel aandacht voor het onderwerp. In diverse projecten is dit toegepast, waarbij vooraf goede afspraken zijn gemaakt over het doel van de bijeenkomst en de wederzijdse verwachtingen. Promotie van succesverhalen zijn uiteindelijk niet alleen voor de bestuurder van belang, maar ook voor de werkgevers!

Daarnaast kan het positief werken wanneer andere bestuurders dan de verantwoordelijke wethouder zich ontfemen over de groep allochtone vrouwen. Het kan zijn dat een wethouder met een andere portefeuille meer affiniteit heeft met de doelgroep van allochtone vrouwen en ook bereid is zich hiervoor in te zetten. Lokale beroemdheden die affiniteit hebben met de doelgroep inschakelen en deze koppelen aan de wethouder kan ook effectief werken. Dergelijke initiatieven kunnen een positief effect hebben op het draagvlak bij bestuur en management.

In Groningen heeft men aan het project 'Plaza Migranta' een comité van aanbeveling verbonden, waarin de burgemeester zitting heeft en ook andere prominente (oud)bestuurders. Deze leden van het comité van aanbeveling kunnen gemakkelijk bestuurlijke aandacht genereren voor de arbeidsparticipatie van allochtone vrouwen. In de praktijk heeft dit zeer positief uitgepakt. ero delesed eu feu feum.

Plaats het op agenda!

Het is goed om het onderwerp arbeidsparticipatie van allochtone vrouwen te plaatsen op de agenda's van managers en bestuurders. Dit kan door het onderwerp op te nemen in richtinggevendende documenten, zoals bestuursakkoorden bij de vorming van de raad en beleidsdocumenten rondom participatie.

Geef de vrouw een gezicht!

Het blijkt goed te werken wanneer bestuurders en managers naast de beleidsinformatie met doelen, middelen en cijfers, in contact komen met de doelgroep. Dat kan op diverse manieren; bijvoorbeeld via werkbezoeken, conferenties en / of bijeenkomsten waarbij de ontmoeting tussen bestuurders, werkgevers en de vrouwen centraal staat. Maar het kan ook via boekjes of websites.

In Breda heeft de gemeente gekozen voor een CD-rom. Het gaat er om dat vrouwen zich presenteren, hun ambities, opleidingen en competenties zichtbaar maken en hun succesverhalen laten zien. Bestaande, vaak niet juiste vooroordelen worden daarmee effectief bestreden en het maakt zichtbaar dat er talentvolle en succesvolle vrouwen zijn die aan het werk willen of op een andere wijze willen participeren in de maatschappij.

4.2 Formuleren van doelen

Naast het creëren van draagvlak is het stellen van de juiste doelen cruciaal. Doen we de juiste dingen? Waar is het beleid werkelijk op gericht? Bij het formuleren van de doelen zijn een paar doe's te benoemen die zeker bijdragen aan het behalen van het beoogde resultaat.

Stel realistische doelen

Bij het maken van beleid is het uiteraard belangrijk (ambitieuze) doelen te stellen, maar deze moeten wel realistisch zijn. De weg naar arbeidsparticipatie kan in sommige gevallen lang zijn en veel energie kosten. Het kan gaan om het verhogen van het opleidingsniveau, het volgen van een inburgeringscursus en/of het verkrijgen van werkervaring. Het is in die situatie van belang om realistisch te zijn over de duur van het gehele traject en de mogelijkheden van de vrouwen. Het bijstellen van doelen of het stellen van tussendoelen kan dan van belang zijn om een wenkend perspectief te blijven bieden. Bij het formuleren van de doelstellingen per aanpak / project is het belangrijk hiermee rekening te houden.

Zorg voor differentiatiemogelijkheden

In de voorbereiding is het nodig om de doelgroep in

kaart te brengen. Binnen de groep 'allochtone vrouwen' is namelijk sprake van een grote mate van differentiatie; 'de' allochtone vrouw bestaat niet. Per individu is steeds maatwerk nodig om tot goede resultaten te komen. Iemand die bijvoorbeeld al heel behoorlijk Nederlands spreekt heeft niets aan een taal cursus die niet gericht is op gevorderden. Door inzichtelijk te hebben wie wat nodig heeft, kan een gerichte aanpak worden geboden met daarbij de grootste kans op succes.

In de Routeplanner inburgering en participatie is een klantprofiel ontwikkeld waarin vier groepen worden onderscheiden⁵. Uiteraard kunnen individuele situaties afwijken van de vier groepen. Desalniettemin biedt de indeling een praktische handvat bij het uitstippelen van de weg naar arbeidsparticipatie. Sommige groepen dienen de eerste stappen te zetten om uit een sociaal isolement te komen terwijl andere groepen actief zijn, van allerlei voorzieningen gebruik maken en slechts lichte ondersteuning nodig hebben bij het betreden van de arbeidsmarkt. De vier groepen, met bijbehorende kenmerken, zijn als volgt:

5 De routeplanner Inburgering en participatie is in opdracht van het ministerie van Justitie ontwikkeld door Bureau Queste. Het is een beleidsinstrument voor de inburgering en participatie van allochtone vrouwen. Zie www.handreikinginburgeringgemeenten.nl, januari 2007.

Geïsoleerde vrouwen	<i>Isolement zonder actieve maatschappelijke participatie.</i>
Startend met participatie	<i>Grote taalachterstand, grote afstand tot arbeidsmarkt, maatschappelijk enigszins actief.</i>
Actieve vrouwen	<i>Actief met taaltrajecten of taaltrajecten afgerond, maar nog laag taalniveau. Binnen 1 jaar in staat het inburgeringsexamen te behalen.</i>
Hoger opgeleiden vrouwen	<i>middelbaar en hoger opgeleiden vrouwen op weg naar participatie; Inburgeraars die in staat zijn om inburgeringsexamen direct te halen.</i>

Zorg voor samenhangend beleid

Bij het formuleren van de doelen is het belangrijk om verder te kijken dan alleen het beleidsterrein van werk en inkomen; een samenhang met inburgering, educatie of

zorg kan de aanpak naar participatie verrijken. Het nut van integraal of samenhangend beleid laat zich al zien bij het volgende voorbeeld:

Ilkay is Turkse, nu 22, en heeft in haar vaderland in 2002 een Turkse Nederlander (Ilhan) ontmoet en is met hem getrouwd. Ilkay heeft in Turkije een hbo-opleiding, met als specialisatie financiële administratie, afgerond. Zij is vanaf 2003 in Nederland en heeft inmiddels 1 kind. Ilhan en Ilkay wonen in één van de grote steden. Ilkay is een WIN-traject samen met analfabeten in de eigen taal (!) gestart, maar heeft die afgebroken. Zij wil heel graag Nederlands leren en werken. Tot nu toe wordt zij in haar gemeente van het kastje naar de muur gestuurd.

Ilkay is een zogenaamde nigger en tevens inburgeringsplichtig. Gezien haar leeftijd en opleiding heeft zij de Nederlandse samenleving veel te bieden. Essentieel bij het herkennen van mensen zoals Ilkay is dat de klantmanager weet wat hij of zij kan doen. De beleidsambtenaar of projectverantwoordelijke kan de klantmanager hierbij ondersteunen door een aantal profielen benoemen (zie ook 4.4), en aan die profielen de verschillende routes verbinden. Ilkay zou (als inburgeringsplichtige) uitgenodigd moeten worden om na te gaan welk inburgeringstraject het beste bij haar zou passen. Past een traject dat toeleidt tot het behalen van het staatsexamen? Gebeurt dat overdag, is er dan kinderopvang voor haar kleine van twee? En zijn er nog aanvullende stappen nodig om haar aan het werk te helpen en zo ja, welke reïntegratietraject is passend?

In dit relatief eenvoudige voorbeeld zit een aantal met elkaar samenhangende beleidsonderwerpen; namelijk die van inburgering, reïntegratie, kinderopvang en nuggersbeleid. Vanuit de gemeente is het zinvol om die samenhang in beleid te onderkennen en daar ook naar te handelen. De beleidsmedewerker maakt de verbanden zichtbaar, koppelt de middelen en maakt de aanpak helder. Dit stelt de klantmanager in staat om Ilkay integraal te ondersteunen

bij haar zoektocht naar werk. Voor de uitvoering is daarbij een intake van groot belang. Het gaat hier zowel om de methodiek van intake, als de kennis van degene die de intake afneemt.

Betrek de vrouwen!

Niet over, maar met! Een groot gevaar bij het vormen en uitvoeren van beleid gericht op allochtone vrouwen en arbeid, is het niet betrekken van de vrouwen zelf. In de verschillende projecten wordt benadrukt hoe groot het belang is van de input van de vrouwen bij de ontwikkeling en uitvoering van beleid. Hierdoor wordt voorkomen dat er reïntegratie-instrumenten worden ingezet die niet aansluiten op wat vrouwen nodig hebben. In elke gemeente zijn er gesprekspartners, representanten van de groep vrouwen, of participatieteams die de gemeente uit ervaring kunnen adviseren. Betrek hen!

4.3 Arbeidsmarktanalyse

Een andere belangrijke randvoorwaarde bij de vormgeving van succesvol participatiebeleid is een gedegen arbeidsmarktanalyse. Uit de projecten komen de volgende doe's op dit gebied naar voren:

Koppel beleid aan markt!

Op basis van een goede arbeidsmarktanalyse kunnen participatiedoelen gekoppeld worden aan de behoeften van de markt. Op die manier wordt de vraag naar arbeidskrachten en het arbeidsaanbod van allochtone vrouwen bij

elkaar gebracht. Wanneer bijvoorbeeld blijkt dat er binnen een gemeente een chronisch tekort is aan zorgpersoneel, kan de gemeente haar beleid hierop afstemmen, door bijvoorbeeld allochtone vrouwen op te leiden tot verzorgende in de thuiszorg, zie onderstaand voorbeeld.

Bij de gemeente Tilburg werd vanuit de markt een vraag naar allochtone zorgverleners geconstateerd. Deze vraag komt voort uit de zorgvraag van allochtone ouderen. Eén van de projecten in Tilburg is er op gericht 16 allochtone vrouwen binnen een termijn van één jaar op te leiden tot verzorgende, gericht op allochtone ouderen. De opleiding wordt in samenwerking met het ROC ontwikkeld en uitgerold

Cijfers: nut, maar vooral noodzaak!

Cijfers geven inzicht in problemen en maken kansen op de arbeidsmarkt zichtbaar. Uit de projecten blijkt dat het benutten van cijfers over de arbeidsmarkt mogelijkheden voor arbeidsparticipatie van allochtone vrouwen in beeld brengt. Denk hierbij aan:

- Cijfers over tekortsectoren en –branches;
- Cijfers over de lokale etnische markt;
- Regionale arbeidsmarktanalyse van CWI.

4.4 Financiën

Ten aanzien van de financiering van aanpakken gericht op arbeidsparticipatie van allochtone vrouwen, zijn de volgende doe's naar voren gekomen:

Zorg voor structurele middelen

Veel aanpakken zijn projecten met een tijdelijke financiering. Soms wordt er, zoals bij de geëvalueerde projecten, specifiek subsidie verleend voor een bepaald project. Dat kan nodig zijn om een bepaalde aanpak uit te proberen. Geleerd kan worden wat werkt, en wat niet. Belangrijk is het goede te behouden en dit om te zetten in een structurele aanpak met dito middelen. Veelal zullen dit reïntegratiemiddelen betreffen, aangevuld met inburgeringsgelden. Door middel van monitoring kan dit begeleid worden.

Zoek creatief naar middelen

Uit de verschillende projecten blijkt dat de financieringsmogelijkheden voor het begeleiden van allochtone vrou-

wen naar arbeid ruimer kunnen zijn dan op het eerste oog lijkt. Zo is financiering vanuit de Wwb mogelijk, maar ook de Web en de inburgeringsmiddelen bieden middelen en mogelijkheden voor het realiseren van participatie.

Daarnaast kunnen voorzieningen die gefinancierd zijn vanuit de Wmo (bijvoorbeeld een vrijwilligersproject) een optie zijn. Per geval kan steeds creatief gezocht worden naar mogelijke financieringsstromen.

4.5 Samenwerking met anderen

Bij vrijwel alle projecten wordt het belang van samenwerking met anderen benadrukt. Werkgevers, het CWI, het ROC, emancipatiebureau's, inburgeringsaanbieders, woningcorporaties, vrijwilligerscentrales kunnen bondgenoten zijn. Kortom, alle organisaties die een rol spelen in de participatieketen! Ten aanzien van deze samenwerking kunnen de volgende doe's worden genoemd:

De bondgenoten zijn talrijk!

Belangrijk is te denken aan de diversiteit aan samenwerkingspartners. Zo kunnen ook participatieteams of vrouwenennetwerken een rol spelen bij de werving en verspreiding van kennis over de instrumenten en mogelijkheden. Scholen en onderwijsinstellingen kunnen, behalve hun onderwijs en educatie, ook bijdragen door middel van het mogelijk maken van kinderopvang en door het beschikbaar stellen van werkervaringsplaatsen. Ondernemers kunnen, vanuit een maatschappelijke betrokkenheid dan wel vanuit

een bedrijfseconomische noodzaak, een waardevolle rol spelen als aanbieder van leer/werkplekken en dergelijke. De bondgenoten beperken zich dus niet tot de traditio-

nele institutionele partijen (CWI en UWV) maar reiken verder. De woningcorporaties zijn daarvan een voorbeeld.

In de gemeente Zaanstad wordt – bij het project kleurrijk ondernemen – dankbaar gebruik gemaakt van het netwerk van allochtone ondernemers die al in een eerdere fase van het project een succesvolle onderneming zijn gestart. Zij stellen hun kennis, ervaring en in enkele gevallen infrastructuur ter beschikking aan de nieuwe lichting startende ondernemers.

Stel de vrouw centraal

Om effectief te kunnen samenwerken, moeten de talenten en ambities van de vrouw centraal staan. Maatwerk dus. Dat betekent dat het individuele organisatiebelang in

samenwerkingsvormen ondergeschikt is aan het gezamenlijk doel, de participatie van de vrouw. Het onderstaande voorbeeld illustreert deze notie

Parissa is een 54 jarige vrouw (van Irakese afkomst) met een hbo-opleiding en een Wwb uitkering. Haar klantmanager heeft geen passend werk voor haar; ze heeft te veel fysieke klachten om productie- of schoonmaakwerk aan te kunnen en spreekt te beperkt Nederlands om in de administratie aan de slag te kunnen. Bovendien heeft zij haar leeftijd niet mee. Parissa is in behandeling bij een GGZ-instelling voor depressiviteit; ze heeft behoefte aan structuur en mist een nuttige invulling van haar leven.

Het maakt voor Parissa niet uit of het nu de klantmanager van de sociale dienst is, de medewerker van CWI, haar therapeut bij de GGZ-instelling of de opbouwwerker uit de wijk die haar stap voor stap op weg helpt naar arbeidsparticipatie. Evenmin maakt het voor haar uit of haar ondersteuning vanuit de Wwb is gefinancierd, of vanuit de Wi, de Web of misschien wel vanuit de Wmo. Wel is het voor haar belangrijk dat zij op een eenvoudige, aansprekende manier wordt ondersteund, dat haar talenten worden herkend en haar opleidingsniveau erkend.

Bij het vormgeven van samenwerking zullen de verschillende partijen (in dit geval de gemeente, het CWI, de GGZ-instelling) hun werkzaamheden moeten afstemmen (zoals het organiseren van 'warme overdracht') met als resultaat dat het ten dienste komt van de vrouw. Het is noodzakelijk om vooraf de verschillende taken en verantwoordelijkheden duidelijk te verwoorden. Hieronder volgt een initiatief om een dergelijke samenwerking gericht op de vrouw, van de grond te krijgen:

Binnen de gemeenten Groningen, Veendam, Hoogezand-Sappemeer, Stadskanaal, Delfzijl en Winschoten ('G6') zijn verschillende ketenpartijen bij elkaar gekomen om samen te werken ten behoeve van arbeidsparticipatie van allochtone vrouwen. Dit initiatief is erop gericht de organisaties intensiever samen te laten werken en gezamenlijk een methode te ontwikkelen of gebruik te maken van bestaande methoden om allochtone vrouwen beter toe te rusten en toe te leiden naar werkgevers.

Maak bestuurlijke afspraken en leg ze vast

Met de samenwerkingspartners kunnen afspraken gemaakt worden, zowel op bestuurlijk als op uitvoerend niveau. Het is transparant voor elke partij om deze afspraken vast te leggen in bijvoorbeeld een (door alle partijen symbolisch ondertekende) coalitieakkoord. Op die manier is helder van wie wat wordt verwacht, en kan elke organisatie worden aangesproken op zijn verantwoordelijkheid. Hiermee wordt voorkomen dat tijdens de uitvoering van een

aanpak of project vertraging optreedt door onduidelijke afspraken.

Ken de lokale agenda!

Bij de vormgeving van participatiebeleid is het van belang aansluiting te zoeken bij onderwerpen die belangrijk worden gevonden, de zogenaamde lokale agenda. Het is nuttig om eventuele andere initiatieven in kaart te brengen. Afstemming tussen deze initiatieven is van belang om

effectiever de doelgroep te kunnen bereiken. In 2007 tot begin 2008 zijn bijvoorbeeld de wijkactieplannen opgesteld in de 18 gemeenten met 'krachtwijken'. In deze van 'onderaf' opgestelde actieplannen worden initiatieven genoemd die invloed gaan hebben voor de komende jaren. Het aansluiten op dergelijke concrete acties kan een vliegende effect genereren.

5 Wat is nodig voor succesvolle uitvoering?

Na het vormgeven van een participatiebeleid start de uitvoering. In dit hoofdstuk treft u de doe's aan die wij zijn tegengekomen in de tien projecten.

Deze doe's zijn te verdelen in de volgende categorieën:

- Projectorganisatie
- Wervingsaanpak
- Toerusting van de vrouw
- Vacatures en werkgevers

5.1 Projectorganisatie

De organisatie van het project, is van invloed op het beoogde resultaat. In de verschillende projecten zijn ten aanzien van de organisatie belangrijke inzichten naar voren gekomen:

Zorg voor een enthousiaste en ondernemende project-leider / uitvoerder

Bij alle projecten is gebleken dat de projectleider van doorslaggevend belang is. Het gaat hier om een enthousiaste drijvende kracht die op creatieve wijze in staat moet zijn de gemeentelijke en maatschappelijke organisaties te binden en op zoek moet gaan naar mogelijkheden en kansen. Dat vereist ondernemerschap en innovatiekracht. Bij elke stap is het risico van stagnatie aanwezig; de noodzakelijke samenwerking met alle verschillende partijen verloopt immers niet in alle gevallen soepel. Er kan sprake zijn van weerstand tegen of onjuiste beeldvorming over de doelgroep, die soms in zijn geheel wordt 'weggezet' als 'moeilijk te plaatsen kandidaten'. Gedrevenheid en overtuigingskracht bij het overwinnen van deze weerstanden en belemmeringen is van groot belang.

Kies voor kleinschaligheid en maatwerk

In alle projecten wordt het belang van kleinschaligheid en maatwerk benadrukt. Het gaat om individuen die laag of hoog opgeleid kunnen zijn, moeder of geen moeder,

taalvaardig of niet, onzeker of zelfbewust of simpelweg niet gewend zijn aan grote groepen. Maak het programma overzichtelijk, herkenbaar en dichtbij. Besef dat algemene reïntegratie-instrumenten onvoldoende aanknopingspunten kunnen bieden. Voor (een deel van) deze vrouwen is intensieve begeleiding essentieel; die begeleiding komt het beste tot zijn recht in kleine groepen waar de vorm en inhoud van de begeleiding op de vrouw kan worden afgestemd.

Om maatwerk te kunnen realiseren is het van belang om bijzondere aandacht te besteden aan grootschalige aanbestedingen van reïntegratietrajecten. Maatwerk in aanbestedingen is mogelijk als de deskundigheid uit de lokale infrastructuur maximaal wordt benut. Daarnaast kan de gemeente kan in een aanbestedingsronde de eis van kleinschalige en specifieke aanpak voor een bepaalde doelgroep formuleren (in afzonderlijke percelen). Aanbieders kunnen een dergelijk aanpak, al of niet met de inzet van onderaannemers aanbieden.

Ondersteun de klantmanager

Reguliere werkwijzen kunnen soms ontoereikend zijn voor de toeleiding van allochtone vrouwen naar werk. Herken dat! Het kan zijn dat de klantmanager, die uit zijn / haar caseload klanten moet oproepen, onvoldoende ervaring en kennis heeft van toeleiding van allochtone vrouwen. Of er zijn andere aarzelingen die de klantmanager weerhouden. Daarnaast komt het voor dat klantmanagers vanwege tijdsdruk en de omvang van het klantenbestand, niet in eerste instantie geneigd zijn aandacht te besteden aan deze groep. Overweeg in dergelijke situaties om apart kennis en ervaring in te zetten. Dat kan door kennissessies, door intervisiebijeenkomsten, of door het inzetten van coaches.

In Nijmegen werkt men met twee ambassadeurs, vrouwen met veel kennis en ervaring, die klantmanagers op de 'beursvloer' adviseren. Zij lopen met de klantmanagers de 'bakken' door, selecteren de vrouwen en voeren, indien nodig, gezamenlijke gesprekken. Nijmegen noemt deze methode het 'organiseren van de aandacht voor allochtone vrouwen'. Beelden, stereotypen en onwetendheid worden effectief aangepakt.

Soms blijkt dat klantmanagers bij de sociale diensten stereotype beelden hebben over de bemiddelingsmogelijkheden van de allochtone vrouwen in hun bestand. Bij één van de projecten wist de desbetreffende klantmanager zeker dat er geen middelbaar of hoger opgeleide vrouwen in het bestand

aanwezig waren. Na enig aandringen bleek dat er toch een aantal hoog opgeleide vrouwen uit de bakken naar voren kwamen. Het ondersteunen van de klantmanagers bij zoekkenmerken, kan hierbij behulpzaam zijn.

Eén onderdeel van het project bij de gemeente Tilburg is gericht op het met elkaar in contact brengen van allochtone vrouwen en klantmanagers. Dit heeft als doel het bespreken van over en weer ervaren knelpunten. Gebleken is dat regelmatig sprake is van vooroordelen en misvattingen. Deze worden door een ervaren gespreksleider aan de orde gesteld zodat lessen hieruit getrokken kunnen worden.

5.2 Wervingsaanpak

Een ander belangrijk vraagstuk bij de uitvoering is de werving van de vrouwen. Hoe worden vrouwen bereikt die tot nu toe veelal buiten beeld zijn gebleven? Uit de projecten zijn op dit gebied de volgende doe's naar voren gekomen:

Maak tijd voor werving!

Een belangrijke ervaring uit de projecten is de bijzondere aandacht voor werving. Het gaat immers om een groep voor wie veel informatiekanalen niet toegankelijk zijn. Het kan extra energie en een lange adem vergen als je niet

de juiste bronnen benut. Erken dat extra aandacht en tijd nodig is voor de werving en plan het in. Een klantmanager van de sociale dienst kan dit niet, zonder meer, binnen de reguliere werkzaamheden doen. Het gebruik maken van het netwerk van bondgenoten zoals de lokale Participatieteams, emancipatiebureau's vrouwen-netwerken, zelforganisaties of vluchtelingenwerk is een effectief gebleken aanpak. Daarnaast kan het helpen om breed te communiceren over een bepaald initiatief of project via internet, kranten, televisie en radio.

Het project in Groningen heeft een groot deel van het budget aan communicatie besteed. Onder andere zijn er flyers gemaakt en verspreid en is een internetsite opgericht. Mede door deze goede communicatie zijn veel bezoekers op de banenmarkt afgekomen en was het mogelijk om veel vrouwen te bereiken.

Overigens kan het ook behulpzaam zijn om bij de werving of voor aanvang van het programma de man en het gezin bij het programma te betrekken. Hiermee wordt voorkomen dat 'onbekend' 'onbemind' wordt en de vrouw geen steun vanuit de omgeving ervaart.

Bedenk wel dat de gemeenten een aantal nuttige informatiebronnen bezitten! Soms in bestanden, soms bij medewerkers. Via het Wwb- bestand, via de inburgering en via de lokale samenwerkingspartners heeft de gemeente toegang tot de groep allochtone vrouwen.

Koppel arbeidsparticipatie en wijkaanpak

In veel projecten wordt op succesvolle wijze de koppeling gemaakt tussen arbeidsparticipatie en wijkaanpak. Medewerkers gaan 'outreaching' de wijk in, deur aan deur en leggen persoonlijk contact met de groep vrouwen die bij de meeste instanties buiten beeld blijven. Met name voor het bereiken van de zogenaamde nuggers is deze aanpak heel zinvol. Houd rekening met taalachterstand en zet vrouwen in die dezelfde taal spreken. Aan de hand van participatie-instrumenten (bijvoorbeeld inburgering) in de wijk kunnen dichtbij de eerste stappen worden gezet richting arbeidsparticipatie in de toekomst.

Bij de gemeente Nijmegen wordt expliciet aangesloten bij de (gebiedsgerichte) aanpak voor het stadsdeel Oud-West en is het project allereerst gericht op de allochtone vrouwen (met een WWB-uitkering) uit dit deel van Nijmegen. Ook bij de gemeente Breda is het project in eerste instantie gericht op een specifiek deel van de stad, namelijk het herstructureringsgebied Breda Noord-Oost.

Zorg voor goede informatievoorziening

Een belangrijk aandachtspunt is de informatiefunctie vanuit de gemeente, het UWV en het CWI. De huidige informatievoorziening vanuit dit type instanties blijkt de groep allochtone vrouwen vaak niet (voldoende) te bereiken. Hierdoor zijn de vrouwen in onvoldoende mate op de hoogte van de mogelijkheden die er voor hen bestaan.

Ook hier doen intermediairs met kennis van de groep vrouwen belangrijk werk. Dat kunnen organisaties zijn of vrijwilligers; afhankelijk van de lokale mogelijkheden. Ook lokale participatieteams kunnen hier een rol vervullen. Hieronder zijn voorbeelden opgenomen waarin informatievoorziening op een creatieve manier plaatsvindt.

Bij de gemeente Zaanstad bestaat de 'Helpdesk allochtonen'. Dit betreft een door de gemeente gesubsidieerde stichting die gericht is op informatievoorziening. In het ondernemersproject bij de gemeente Zaanstad heeft deze helpdesk een relatief groot deel van de huidige deelnemers naar dit project 'verwezen'.

In Breda heeft de Krachthok expliciet tot doel de informatiefunctie voor vrouwen te versterken. Juist vanuit de aanname dat allochtone vrouwen niet op de gebruikelijke manier goed worden bereikt. Bij de Krachthok gaat het om vrijwilligers uit de doelgroep zelf die andere vrouwen uit de doelgroep informeren over de eigen participatiemogelijkheden, en wat instanties kunnen doen om vrouwen op weg te helpen.

5.3 Toerusting van de vrouw

Versterk de talenten, kansen en mogelijkheden

Ga uit van de mogelijkheden, de competenties en talenten van de vrouw, leg niet de focus op de problemen en beperkingen! Dit is in feite de kern van de empowerment aanpak. Empowerment is een breed begrip en wordt veelvuldig gebruikt als het gaat om emancipatie, inburgering en (arbeids)participatie van 'moeilijke doelgroepen'.

Veelal gaat het om versterken van bepaalde vaardigheden, het vergroten van het vertrouwen in de eigen mogelijkheden en het bieden van steun en een netwerk. De projectleiders van projecten die een empowerment aanpak hebben gehanteerd, noemen als kenmerk het uitgaan van kracht en talent en geven aan hiermee veel goede resultaten te hebben bereikt.

Bij empowerment trainingen in de gemeente Tilburg is aandacht besteed aan onderwerpen als persoonlijke presentatie. Door het creëren van een veilige omgeving / contact met de vrouw was het mogelijk om gevoelige vraagstukken aan de orde te stellen en waar mogelijk op te lossen. Hierbij werden bijvoorbeeld kledingstijlen besproken, zoals de wijze waarop het hoofddoek wordt gedragen. Dit is een vraagstuk waar veel klantmanagers mee worstelen, maar het ontbreekt hen aan de juiste instrumenten om het bespreekbaar te maken. Bij een empowerment training is meer tijd en ruimte om dit soort issues te bespreken. Bij de gemeente Nijmegen is empowerment ook een belangrijk onderdeel van het project geweest.

Regel de randvoorwaarden

Op weg naar arbeidsparticipatie van allochtone vrouwen is het belangrijk stil te staan bij de persoonlijke en gezinsomstandigheden waarin de vrouw verkeert. Welke oplossingen zijn er voor passende kinderopvang, op welke wijze kunnen de zorgtaken worden gecombineerd met arbeid. Het gaat om het tevoren inzichtelijk maken van de randvoorwaarden die nodig zijn om arbeidsparticipatie mogelijk te maken. Het (helpen) organiseren van flexibele kinderopvang is in bijna alle projecten één van de kritische succesfactoren.

In het Krachthok te Breda wordt gewerkt met een combinatie van een deskundige reïntegratiespecialist en vrijwilligers uit de doelgroep zelf.

5.4 Vacatures en werkgevers

Voor een toenemende arbeidsparticipatie van allochtone vrouwen kunnen de werkgevers en hun vacatures niet worden weggedacht. Op dit terrein zijn de volgende doe's naar voren gekomen:

Organiseer het contact tussen de werkgever en de vrouwen

Het in contact laten komen van werkgevers met de

Bij de netwerkmatch die door de gemeente Tilburg is georganiseerd, werd van de werkgevers verlangd dat zij de vrouwen iets te bieden hadden. Anders werd deelname uitgesloten. Hierdoor had de netwerkmatch veel meer status en leidde het daadwerkelijk tot een concreet resultaat.

Een bijkomend voordeel van dergelijke bijeenkomsten is dat de vrouwen 'een gezicht krijgen'. Belemmerende vooroordelen kunnen dan vaak worden weggenomen. Dit vergroot het noodzakelijke draagvlak bij de werkgevers voor de doelgroep.

Werkgevers als maatschappelijke ondernemers

Veel werkgevers ondernemen al activiteiten om hun maatschappelijke verantwoordelijkheid uit te dragen. Het kan helpen om op een creatieve manier aan te sluiten bij bestaande initiatieven op dit gebied. In Rotterdam en Den

Bij sommige groepen intensieve begeleiding noodzakelijk!

Eerder is genoemd dat er grote mate van differentiatie bestaat tussen vrouwen. 'De' allochtone vrouw bestaat niet. Per individueel geval is steeds maatwerk nodig om tot goede resultaten te komen. Dat heeft ook effect voor het type begeleiding en de intensiteit ervan. Soms zijn rolmodellen voldoende als vraagbaak en als levend perspectief. Soms zijn professionele krachten nodig om de begeleiding vorm te geven. De aard en de omvang van de begeleiding kan verschillen en hangt af van de gekozen methodiek.

werkzoekende vrouwen werkt goed. In diverse projecten gebeurt dit door middel van netwerkbijeenkomsten, werkgeversontbijten of banenmarkten. Wat een positieve bijdrage kan leveren aan dergelijke bijeenkomsten is dat aanwezige werkgevers ook daadwerkelijk wat te bieden hebben. Dit kan bijvoorbeeld een individueel gesprek zijn, maar ook een stageplek of een meeloopdag.

Haag hebben de burgemeesters periodiek contact met de grote werkgevers in de stad. In Groningen hebben de burgemeester van de stad Groningen en de commissaris van de Koningin van de provincie Groningen een werkgeversbijeenkomst georganiseerd met als doel een convenant te tekenen waarin werkgevers aangeven meer allochtonen in dienst te nemen. Benut dit netwerk! Koppel de eigen doelen aan de mogelijkheden en wensen van deze werkgevers. Veel van deze grote bedrijven hebben mogelijkheden om op diverse manieren een bijdrage te leveren, niet alleen via hun vacatures of stagemogelijkheden maar ook via het

'vrijmaken' van hun personeel om gedurende bijvoorbeeld vijf halve dagen per jaar maatschappelijk nuttige activiteiten te ontplooiën, zoals het coachen van mensen.

Creatief en vernieuwend

Kies voor creatieve en vernieuwende richtingen bij de benadering van de markt. De markt voor persoonlijke dienstverlening (bijvoorbeeld oppas, huishoudelijke verzorging, mantelzorg, klussendienst, computeronderhoud) blijkt een interessante arbeidsmarkt voor deze doelgroep. Een groot deel van de groep vrouwen uit etnische minder-

heidsgroepen is feitelijk al op deze markt actief. Denk hierbij aan de leverancier van gebak en koekjes en de naaiateliers. Door deze markt te bevorderen ontstaat arbeid voor relatief laaggeschoolden en langdurig werklozen en kunnen vrouwen hun arbeid formaliseren.

De gemeente kan dus bij de benadering van de markt buiten de bestaande kaders treden en andere werkgevers, uit minder voor de hand liggende sectoren, uitnodigen op de hierboven genoemde netwerkbijeenkomsten.

Op de banenbeurs georganiseerd door de gemeente Groningen bleek een match te zijn tussen taxibedrijven als werkgever en de allochtone vrouwen als werknemer. Op voorhand werd dit niet verwacht. Hieruit blijkt dus hoe belangrijk een innovatieve benadering kan zijn!

Ondernemerschap als optie

Als we kijken naar de arbeidsmarkt, kan zelfstandig ondernemerschap een kansrijke mogelijkheid zijn voor allochtone vrouwen. De volgende aandachtspunten zijn hierbij van belang:

- Koppel het participatiedoel met het versterken van de economische structuur in wijken of buurten. Een project of aanpak is dan niet alleen gericht op het ondersteunen van startende ondernemers, maar kan ook betrekking hebben op het stimuleren van de lokale economie. In de gemeente Zaanstad wordt het project Kleurrijk ondernemen dan ook vanuit de dienst Economische Zaken gecoördineerd.
- Vanuit het domein van werk en inkomen zijn er aanvullende financieringsmogelijkheden zoals het besluit bijzondere bijstand zelfstandigen (BBZ) voor starters met een uitkering.

- Vanuit de projecten wordt gewaarschuwd voor het al te lichtzinnig denken over het starten van een eigen onderneming. Het ondernemerschap is niet voor iedereen weggelegd; de selectie van de vrouwen die hiervoor in aanmerking komen, zou dan ook zeer zorgvuldig moeten plaatsvinden.
- Verder is van belang dat, ook bij zelfstandig ondernemerschap, goed gekeken wordt naar de arbeidsmarkt. Wanneer een project gericht is op het opleiden van vrouwen tot zelfstandig ondernemer in een bepaalde branche, is het belangrijk dat er in de desbetreffende branche ook daadwerkelijk behoefte bestaat aan de inbreng van de vrouwen. Daarnaast moet er sprake zijn van draagvlak vanuit de markt voor de doelgroep.

In Enschede wilde een enthousiaste brancheorganisatie 'ambulante handel'(markt) zijn nek uitsteken om een aantal allochtone vrouwen aan een stageplaats of werk op de markt te helpen. Helaas waren de ondernemers op de markt daar onvoldoende bij betrokken, zagen zij geen mogelijkheden of wilden er niet aan meewerken. Naar aanleiding hiervan heeft een informatiebijeenkomst plaatsgevonden om frustraties weg te nemen en uiteindelijk is het project toch van start gegaan. Behalve dat de ondernemers er niet blij mee waren, bleek ook dat de allochtone vrouwen de ambulante handel niet als een aantrekkelijke beroepsgroep zagen. Van beide kanten bleek dus sprake te zijn van een 'mismatch'.

Bijlage I

Beschrijving projecten

Gemeente Zaanstad:

Kleurrijk Ondernemen

Beleidsmedewerker: *Mignon van den Berg-Heitlager*

Verantwoordelijke uitvoerder: *Mark my Steps, Eva van Bunnink*

Tel.nr.: *075 6553122*

Mailadres: *Mignon.berg@Zaanstad.nl*

Doel

Het project waarvoor bij de gemeente Zaanstad subsidie is verleend heeft betrekking op zelfstandig ondernemerschap en is bekend onder de noemer 'Kleurrijk Ondernemen'. Doel is dat, na afloop van het project, tenminste 15 allochtone vrouwen met een succesvolle onderneming zijn gestart. Daartoe zullen 20 allochtone vrouwen aan het project deelnemen. De gemeente Zaanstad ziet in het stimuleren van zelfstandig ondernemerschap tevens een middel om haar economische structuur te versterken. Het project heeft daardoor niet alleen een sterk sociale component, maar ook een economische en wordt dan ook geregisseerd en gefinancierd vanuit Economische Zaken. Overigens is dit project niet alleen gericht op allochtone vrouwen, maar eveneens op autochtone vrouwen en allochtone mannen.

Aanpak

Om het doel te bereiken worden faciliteiten en ondersteuning geboden aan startende ondernemers. Deze bestaan uit:

- Individuele begeleiding gedurende minimaal één jaar.
- Gezamenlijke activiteiten, waaronder netwerkbijeenkomsten, workshops of trainingen.
- Publiciteit voor de startende ondernemingen.
- Afsluitende bedrijvenmarkt waar de ondernemers zich kunnen presenteren en promoten.
- Een persoonlijk budget van maximaal 2.500 Euro, te besteden aan het te starten bedrijf. Daarbij vindt toekenning plaats wanneer de uitgave van doorslaggevend belang is voor het opstarten van het bedrijf.

Ervaring

Allereerst is dit project geen nieuwe project; het project 'Kleurrijk Ondernemen' is al twee maal eerder uitgevoerd. Dit is uiteraard niet voor niets; het project wordt als een succes ervaren. Nieuw bij dit project is de doelgroep allochtone vrouwen. Daarbij is de vraag interessant of er verschillen waarneembaar zijn tussen allochtone vrouwen en autochtone vrouwen. De ervaring leert dat verschillen niet prominent aanwezig zijn. Wel wordt genoemd dat allochtone vrouwen soms gebrekkiger Nederlands spreken dan autochtone vrouwen. Echter, omdat allochtone vrouwen regelmatig een onderneming starten binnen de etnische markt, leidt dit niet tot problemen.

Voorts is de selectie bij dit project van belang, waarbij een inschatting wordt gemaakt van de kans dat de nieuwe onderneming een succes wordt. Door vooraf een goede selectie te maken wordt uitval zo veel mogelijk voorkomen. De doelgroep wordt op diverse manieren bereikt. Onder andere de 'Helpdesk allochtonen' speelt hierbij een belangrijke rol. Zij hebben gezorgd voor een belangrijk aandeel van de huidige groep. Voorts is deelgenomen aan de landelijke startersdag van de Kamer van Koophandel, is e.e.a. via de website gepubliceerd en heeft een persbericht in de regionale streekbladen gestaan.

Voor wat betreft de sectoren waarin de startende ondernemingen opereren vallen twee dingen op: Het betreft een breed scala aan sectoren, waaronder; catering, visagie, detachering, retail (feestkleding), zalencentrum, etcetera. Veelal is de aard van de ondernemingen gelegen in persoonlijke dienstverlening.

Gemeente Groningen: Netwerkend naar Plaza Migranta

Uitvoerder: Centrum voor Maatschappelijke

Ondersteuning Groningen

Verantwoordelijke persoon: Margriet van der Kleij

Tel.nr.:06 14513432

Mailadres: MargrietvanderKleij@home.nl

Doel

Doel van het project (ingediend door het CMO-Groningen namens de gemeente Groningen, Veendam, Hoogezand-Sappemeer, Stadskanaal, Delfzijl en Winschoten ('G6')) is tweeledig:

1. "Netwerken voor allochtone vrouwen":

- a. Beter toerusten om een baan te vinden
- b. In staat stellen tot betere afstemming van privé en werk
- c. Opbouwen van een pool mentoren en coaches

2. Toeleiding naar arbeid

- a. Zoveel mogelijk vrouwen opsporen en begeleiden van vrouwen
- b. Zoveel mogelijk vacatures voor allochtone vrouwen boven tafel halen
- c. Matchen van a en b

De concrete doelstelling van het project is het matchen tussen vraag en aanbod leidend tot het vervullen van 50 vacatures. Uit ervaring is gebleken dat er aan het einde van de ketenaanpak taal-arbeidsmarkt voor allochtone vrouwen, geen arbeidsplaatsen beschikbaar zijn. Het project 'Plaza Migranta' beoogt hieraan tegemoet te komen. Plaza Migranta is een banenbeursvloer voor allochtone vrouwen en is tot stand gekomen door CMO-Groningen, ROC het Alfa-college en Multicultureel Vrouwen centrum Jasmijn in samenwerking met diverse formele en informele partijen, waaronder de G6 gemeenten, het CWI, het UWV en Randstad Rentree. Deze samenwerking heeft als doel de

organisaties intensiever samen te laten werken en gezamenlijk een methode te ontwikkelen of gebruik te maken van bestaande methoden om allochtone vrouwen beter toe te rusten en toe te leiden naar werkgevers.

Deze samenwerking heeft als doel de organisaties intensiever samen te laten werken en gezamenlijk een methode te ontwikkelen of gebruik te maken van bestaande methoden om allochtone vrouwen beter toe te rusten en toe te leiden naar werkgevers.

Aanpak

Plaza Migranta is direct gericht op het tot stand brengen van een match tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. De aanpak behelst het met elkaar in contact brengen van de partijen die bij de organisatie van de banenbeursvloer betrokken zijn. Voor wat betreft het bereik van de vrouwen, is communicatie een belangrijk middel geweest. Zo is er een internetsite en zijn er nieuwsbrieven gepubliceerd. Overigens is communicatie ook van belang geweest bij het bereiken van de werkgevers. Een groot deel van het subsidiebedrag is dan ook besteed aan communicatie. Daarnaast is een netwerk cursus gegeven, waarbij de deelnemers leren netwerken te ontwikkelen en deze ook te gebruiken.

Voor de vrouwen met enige afstand tot de arbeidsmarkt heeft de Plaza Migranta groep een voorstel bij de dienst SoZaWe van de gemeente Groningen ingediend voor een direct op werk gericht reïntegratietraject, voor vrouwen uit de doelgroep in fase 2 en 3.

Ervaring

De werkgeversbijeenkomst die in september door de gemeente Groningen en de provincie Groningen is georganiseerd heeft geleid tot 30 werkgevers die het convenant hebben getekend. Er worden met deze werkgevers vervolgspraken gemaakt over de instroom van allochtonen. De banenbeursvloer is een succes geweest, gezien het feit dat er 400 vrouwen op af zijn gekomen.

Voor een belangrijk deel is dit te danken aan de publiciteit rondom de banenbeurs. Hiertoe is van tevoren een communicatieplan opgesteld. Voor 180 vrouwen heeft de banenbeursvloer geresulteerd in een vervolgactie met één van de werkgevers, bijvoorbeeld een oriënterend gesprek. De samenwerking tussen de verschillende partijen heeft 'enorm veel meerwaarde' opgeleverd. De netwerkcurriculum loopt nog waardoor de opgedane ervaringen in deze fase nog niet beschreven kunnen worden. De gemeente Groningen is voornemens om Plaza Migranta over 2008 te continueren met als doel de samenwerking tussen de partijen te borgen en de effecten van deze samenwerking te meten in de uitstroom van allochtone vrouwen naar werk.

Gemeente Enschede: Zelfstandig ondernemerschap ambulante handel

Beleidsmedewerker: Femke Koster

Verantwoordelijke uitvoerder: Branchebureau en Opleidingsfonds voor de Ambulante Handel (BOAH); Cees Schoenmaker

Tel.nr.: 053-4817044

Mailadres: f.koster@enschede.nl

Doel

Het project waarvoor aan de gemeente Enschede subsidie is verleend heeft betrekking op zelfstandig ondernemerschap in de ambulante handel. Daarmee wordt beoogd de arbeidsparticipatie van allochtone vrouwen in Enschede een impuls te geven: doel is 20 vrouwen van buiten de EU aan het project te laten deelnemen, met of zonder uitkering. Een tweede doelstelling vormt de mogelijkheid om door middel van deze doelgroep de veelkleurigheid van het productaanbod op de markt te bevorderen.

Aanpak

Door middel van de volgende projectactiviteiten wordt beoogd de deelnemers een intensieve begeleiding naar het

zelfstandig ondernemerschap te geven en het project tot een succes te maken:

- Werving en selectie.
- Inschrijving en 'snuffelstage'.
- Persoonlijk Ontwikkel Plan.
- Assessment.
- Ontwikkeling Leerstof.
- Individueel scholingstraject.
- Begeleiding en ondersteuning.
- Stage lopen.
- Projectmanagement, coördinatie en projectoverleg.

Ervaring

In de praktijk bleek het lastig de doelgroep te bereiken. Vanuit het UWV werden geen kandidaten doorgeleid en ten tweede waren vertegenwoordigende belangengroeperingen niet in het project betrokken. Ook bleek de ambulante handel geen aansprekend beroepsbeeld voor de allochtone vrouwen. Eveneens was er weerstand vanuit de ambulante handel zelf; de bestaande markt vond het project discriminerend en concurrerend. Mede daardoor is het project ook toegankelijk gesteld voor autochtone vrouwen, in beperkte mate. De weerstand zorgde er in eerste instantie voor dat het moeilijk was een stageplek te vinden voor de vrouwen. De vrouwen die zijn begonnen (acht) zijn erg enthousiast en volgen trouw de opleiding. Er is weinig uitval. Wel is gebleken dat taal een onderbelicht aandachtspunt is in het project.

Gemeente Dordrecht (1): De keten, van taal naar werk

Beleidsmedewerker: Yvonne Naaijken

Tel.nr.: 078-6396313

Mailadres: YJM.Naaijken@dordrecht.nl

Doel

Het eerste project waarvoor aan de gemeente Dordrecht subsidie is verleend is gericht op het vormen van een goed lopende keten van geïsoleerde vrouwen tot participatie van belang. Deze keten naar taal en werk ziet er als volgt uit; activering in de buurten, eventueel thuistaalorganisatie, aanbieders van inburgeringstrajecten, het CWI en de sociale dienst. Het doel is om 200 vrouwen (voornamelijk Nuggers) te bereiken, waarvan 50 vrouwen bemiddeld worden naar werk.

Aanpak

Voor een belangrijk deel is de aanpak bij dit project gelegen in de informatievoorziening. Daartoe wordt een informatieloket gevormd. Een ander belangrijk deel van de aanpak is de ketenbenadering. De gemeente heeft met name geïnvesteerd in de onderlinge samenwerking van de organisaties. Het doel van de aanpak was met name om de overdracht van de ene naar de andere organisatie zo goed mogelijk te laten verlopen ('warme overdracht').

Ervaring

Een goede trajectbegeleider is van belang gebleken. Deze trajectbegeleider kan het gehele traject bewaken en vormt derhalve een vast aanspreekpunt voor de vrouw.

Gemeente Dordrecht (2): Zelfstandig ondernemerschap

Beleidsmedewerker: Yvonne Naaijken

Tel.nr.: 078-6396313

Mailadres: YJM.Naaijken@dordrecht.nl

Doel

Het tweede project ten aanzien van allochtone vrouwen en arbeid dat door de gemeente Dordrecht wordt uitgevoerd is gericht op zelfstandig ondernemerschap. Doelstelling is om 10 allochtone vrouwen te laten starten als ondernemer. Daarbij gaat het om geschoolde vrouwen, die voldoende Nederlands spreken, gemotiveerd zijn en een uitkering hebben. Later is besloten dat ook vrouwen zonder uitkering aan dit project mogen deelnemen.

Aanpak

Het betreft een bestaande formule, namelijk die van de Zwarte Zaken Vrouwen Nederland. Het begeleiden naar zelfstandig ondernemer wordt onder meer bereikt door het aanbieden van opleidingen, specifiek gericht op zelfstandig ondernemerschap. Het traject omvat zowel individuele begeleiding als cursussen. Een voorbeeld van wat de vrouwen leren is het opstellen van een ondernemingsplan en wat hier allemaal bij komt kijken. Het ontwikkelen van persoonlijke vaardigheden zit eveneens in het project verweven. Voorafgaand aan deelname vindt een intake plaats: daarbij wordt bekeken of de vrouwen voldoende Nederlands spreken en of zij aan de gestelde eisen voldoen. Onder andere moeten de vrouwen minimaal 20 uur per week tijd hebben voor dit project. Iedere vrouw heeft een individuele begeleider. Deze begeleiding komt uit het zwarte zaken vrouwen netwerk. Mensen die het traject gevolgd hebben, worden automatisch lid van dit netwerk. Deze vrouwen hebben gezamenlijk themabijeenkomsten en lunches.

Bij dit project vindt samenwerking plaats tussen de sector maatschappelijke ontwikkeling, sector stadsontwikkeling en de sociale dienst. Extern vindt onder meer samenwerking plaats met de Kamer van Koophandel en, ten behoeve van kredietverstrekking, met de bank.

Ervaring

Met 8 vrouwen is inmiddels gestart en een volgende groep van 7 vrouwen zal later starten. Ook staan nog 14 vrouwen op de wachtlijst voor een intake. De verwachting ten aanzien van de eerste groep vrouwen is dat 5 vrouwen inderdaad een onderneming zullen starten, waarmee zij een volledig inkomen kunnen genereren. Andere zullen wellicht een onderneming starten waarmee zij minder inkomsten genereren, meer in de vorm van een bijverdiende. De branches waarin men zal starten zullen vooral de horeca en kleding betreffen.

Bij de start van het project was het lastig om mensen te vinden die passen binnen de doelgroep, namelijk mét uitkering. Later is deze doelgroep breder getrokken; ook mensen zonder uitkering waren welkom. Het gros van de mensen betreft mensen met een MAVO en een onafgeronde MBO- opleiding. Het bereik van de vrouwen heeft veelal plaatsgevonden door mond-tot-mond reclame. Tevens heeft een startbijeenkomst plaatsgevonden en is informatie via het ondernemersloket verstrekt.

Gemeente Nijmegen: De ambassadeursfunctie en empowerment

Beleidsmedewerker: Willem van het Hekke

Tel.nr.: 024 3292561

Mailadres: w.van.het.hekke@nijmegen.nl

Doel

Bij de gemeente Nijmegen is subsidie verleend voor een project dat als doel heeft: Het realiseren van meer en beter toegesneden dienstverlening aan allochtone vrouwen en het realiseren van betere (uitstroom) resultaten ten aanzien van, specifiek, de uitkeringsgerechtigden. Twee reïntegratiespecialisten zijn belast met dit project en hiervoor vrijgemaakt. Zij vervullen binnen de gemeente Nijmegen een ambassadeursfunctie. Deze functie houdt in het onder de aandacht brengen van de doelgroep allochtone vrouwen bij de andere reïntegratiespecialisten ('collega's mee op sleeptouw nemen').

Aanpak

Naast de ambassadeursfunctie die de gemeente Nijmegen heeft toebedeeld aan dit project, worden ook andere 'middelen' ingezet om de doelstelling te realiseren. Namelijk, empowerment- en ZZ-Top trainingen. Gezien de focus op allochtone vrouwen mét een Wwb- uitkering ligt het zwaartepunt van de samenwerking bij diverse interne partners, waaronder het bureau inburgering en de vier wijkbureaus. De goede samenwerking met het CWI speelt ook een belangrijke rol en wel op twee manieren. Ten eerste worden de ZZ-Top trainingen samen met het CWI uitgevoerd. En ten tweede wordt een beroep op het CWI gedaan om de uitstroomdoelen van dit project te realiseren.

Ervaring

De ambassadeursfunctie en de samenwerking met het CWI blijken erg succesvol. Voor wat betreft de samenwerking geldt; 'men houdt elkaar scherp'. Ten aanzien van de ZZ- top trainingen kan gezegd worden dat de vrouwen, na het volgen van de training, beter weten wat ze willen. De trainingen hebben dus een nuttig effect. Bij de empowermenttrajecten bleek het lastig de groep 'vol' te krijgen. Desondanks is men toch gestart, al dan niet met een kleinere groep.

Gemeente Breda: Het Krachthonk

Beleidsmedewerker: Ria Bolink

Tel.nr.: 076 5294860

Mailadres: aj.bolink@breda.nl

Doel

Het project waarvoor subsidie is gevraagd betreft het realiseren van het 'Krachthonk'; een activiteiten- en informatiecentrum, dat ook de thuisbasis zal zijn voor het lokale Participatieteam. Dit Krachthonk zal worden bemensd door allochtone vrouwen (12) zélf (de 'eerste ring', die andere allochtone vrouwen (een 'tweede ring') bereiken (netwerkaanpak, de 'ketting'). Het project was nog niet gestart op het moment dat het interview plaatsvond. Het is de bedoeling dat de vrouwen in de 'eerste ring', worden getraind om informatie te geven en om te fungeren als ambassadeur voor hun eigen achterban. Aangegeven wordt dat nadrukkelijk géén sprake is van een sociaal cultureel centrum. Het project is echt gericht op de weg naar arbeidsparticipatie en/ of bestuurlijke participatie en is op zowel uitkeringsgerechtigden als niet-uitkeringsgerechtigden gericht.

Het Krachthonk kan gezien worden als plek waar men werkervaring op kan doen (organiseren, plannen, werkritme). Doel van het project is het inzetten van de kracht van vrouwen zélf, enerzijds voor de verbetering van hun eigen positie en verhoging van kansen op de arbeidsmarkt. Anderzijds voor de verbinding van kwaliteiten en verbreding van hun netwerk, een verbetering van de informatievoorzieningen van andere vrouwen, vergroting van hun kansen op de arbeidsmarkt en verbetering van het welzijn en leefbaarheid in de wijk.

Aanpak

Om het Krachthonk te realiseren is het nodig dat de vrouwen die het Krachthonk 'bemensen', daarin begeleid worden. De vrijwilligers zullen daartoe worden getraind,

zodat zij daadwerkelijk als ambassadeur voor hun achterban kunnen fungeren en informatie kunnen verstrekken. Mede hiervoor zal het subsidiebedrag worden ingezet. Vanuit het procesmanagement diversiteitsbeleid zullen vooral interne samenwerkingsverbanden worden opgezet met sociale zaken, emancipatie, wonen (o.m. herstructurering). De huidige bestaande samenwerkingsverbanden zullen verder worden uitgebouwd.

Ervaring

Het Krachthonk is, zoals gezegd, nog niet van start gegaan, daarom zijn er nog geen ervaringen ten aanzien van dit project te benoemen. Ongeveer een jaar na de start van het Krachthonk zal er inzicht zijn in de resultaten van dit project. De netwerkaanpak ('de ketting') blijkt in de praktijk te leiden tot het ook daadwerkelijk doen van dingen voor elkaar.

Gemeente Vlaardingen: Sollicitatietraining & Taalverbetering

Beleidsmedewerker: Aïdee Rapaela

Verantwoordelijke uitvoerder:

Tel.nr.: 010 248 4061

Mailadres: aïdee.rapaela@vlaardingen.nl

Doel

Het project van de gemeente Vlaardingen bestaat uit drie activiteiten:

- Sollicitatiecoaching.
- Het verbeteren van de Nederlandse taal vanaf niveau 4 (verbaal en schriftelijk).
- Mentoring door succesvolle Vlaardingse vrouwen uit diverse sectoren.

Door middel van bovenstaande activiteiten wordt beoogd een bijdrage te leveren aan de participatie van allochtone vrouwen en aan duurzame uitstroom uit de uitkering. De focus ligt daarbij op uitkeringsgerechtigden, maar ook niet-uitkeringsgerechtigden worden niet uitgesloten van deelname. Doelstelling is om 35 tot 40 vrouwen te bereiken waarvan ten minste 20 vrouwen uitstromen naar werk en de overige vrouwen hun kansen op arbeidsmarkt aantoonbaar hebben vergroot.

Aanpak

De sollicitatiecoaching is anders dan een standaard sollicitatietraining in het reïntegratietraject; het is meeromvattend. Zo vergezelt bijvoorbeeld de coach de vrouwen bij gesprekken met uitzendbureau's. Verder is de deze training kleinschalig opgezet. Hierdoor is er ruimte voor meer individuele aandacht per deelnemer. Daarnaast is de training intensiever en korter van duur, dan bij andere Vlaardingse reïntegratietrajecten, zodat de vrouwen de lessen direct kunnen toepassen in de praktijk.

Wat betreft de taaltraining is de specifieke aanpak in dit

project dat het gericht is op het individu, zodat iedereen aan zijn eigen verbeteringen kan werken. Elke deelnemer heeft eigen lesmateriaal op basis van de individuele leerbehoeften. Ook hier geldt dat er sprake is van een intensief, op de persoon toegesneden en praktijkgericht traject.

Ervaring

Van de 12 mensen die de sollicitatie coaching hebben gevolgd, heeft de helft binnen enkele maanden een baan gevonden. Voorts kan over de taaltraining gezegd worden dat deze door de doelgroep zeer gewaardeerd wordt en dat vrouwen andere vrouwen meenemen.

Voor wat betreft de mentoring, deze activiteit is nog niet van start gegaan. Binnen de gemeente wordt op dit moment nagegaan op welke wijze hier precies invulling aan te geven. Verwachte startdatum is februari 2008.

Gemeente Tilburg (I): Empowerment en toegankelijkheid

Beleidsmedewerker: Salima el Guada

Verantwoordelijke uitvoerder: Bureau Queste

Tel.nr.: 013 5429344

Mailadres: salima.el.guada@tilburg.nl

Doel

Één van de twee projecten waarvoor de gemeente Tilburg subsidie heeft ontvangen heeft betrekking op empowerment van allochtone vrouwen en het toegankelijk maken van netwerken voor deze vrouwen. Het uitgangspunt van de gemeente is dat allochtone vrouwen en meisjes zodanig sterk en verantwoordelijk gemaakt worden dat zij effectief met hun omgeving moeten kunnen omgaan om samen met de omgeving hun doelen te bereiken.

Aanpak

Om deze doelstelling te realiseren, worden ten eerste empowermenttrainingen als onderdeel van het reïntegratietraject gegeven. Tevens zullen gesprekken plaatsvinden, waarbij allochtone vrouwen (met uitkering) met hun casemanager in gesprek treden om ervaren knelpunten te bespreken en te komen tot interventies die toetreding van allochtone vrouwen op de arbeidsmarkt eenvoudiger maakt. Ten slotte worden allochtone vrouwen door middel van netwerkbijeenkomsten, 'netwerkmatches', in contact gebracht met werkgevers.

Het lokale Participatieteam wordt betrokken en er wordt aangesloten bij taalprojecten. Eveneens wordt een link gelegd met inburgering. Daardoor kan een goed werkende keten ontstaan.

Ervaring

Inmiddels hebben twee netwerkmatches plaatsgevonden, die erg succesvol bleken te zijn. Diverse werkgevers uit de regio zijn benaderd om op de netwerkmatch aanwezig te zijn. Hiertoe moesten de werkgevers de vrouwen ook daadwerkelijk wat te bieden hebben, bijvoorbeeld een meeloopdag. Bij de netwerkmatch waren ongeveer 40 a 45 vrouwen aanwezig. Daarvan hebben 20 vrouwen van één van de mogelijkheden van de werkgevers gebruik gemaakt.

Expliciet is de netwerkmatch geen banenmarkt genoemd; een banenmarkt heeft namelijk een hogere drempel voor zowel de vrouwen als de werkgevers. Ter voorbereiding op de netwerkmatch konden de vrouwen workshops volgen. Onderwerpen die daarbij aan bod kwamen zijn onder meer: sollicitatietraining, presenteren, het belang van netwerken en uiterlijke verzorging. Ruim 25 vrouwen hebben van deze mogelijkheid gebruik gemaakt.

Voor wat betreft het empowermenttraject is als positief ervaren dat er meer aandacht is voor de 'kracht en talenten van vrouwen'. Daarbij komen motivatie, kwaliteit en talenten van de vrouwen naar boven. Op dit moment wordt nagegaan in hoeverre empowerment opgenomen kan worden in de reguliere reïntegratietrajecten.

Gemeente Tilburg (2): Allochtone vrouwen en allochtone ouderen

Beleidsmedewerker: Salima el Guada

Verantwoordelijke uitvoerder: Centrum buitenlandse vrouwen

Tel.nr.: 013 5429344

Mailadres: salima.el.guada@tilburg.nl

Doel

Het tweede project ten aanzien van allochtone vrouwen en arbeid dat binnen de gemeente Tilburg wordt uitgevoerd, betreft het ontwikkelen van een opleidingsprogramma voor 'gezondheidszorg voor thuiszorg aan allochtone ouderen'. Doel van dit project is het opleiden van 16 allochtone vrouwen voor een baan in de thuiszorg aan allochtone ouderen. Bijkomend voordeel is dat allochtone ouderen kunnen worden ondersteund door vrouwen en mannen die hun taal spreken en bekend zijn met hun gewoonten. Een laatste doel is het ondersteunen van de allochtone mantelzorger (op dit moment zijn er relatief veel Turken en Marokkanen die voor hun ouders zorgen, vergeleken met de autochtone bevolking). Dit project komt tegemoet aan de vraag vanuit de markt naar allochtone zorgverleners en speelt hierop in.

Aanpak

Door middel van een nieuwe opleiding, die specifiek gericht is op het bieden van thuiszorg aan allochtone ouderen, worden allochtone vrouwen opgeleid. Daarbij wordt onder andere nauw samengewerkt met het ROC en Thebe Thuiszorg. Hiermee wordt ook bijgedragen aan de doelstellingen van de Wmo.

Ervaring

Op dit moment worden de competentieprofielen van deze opleiding ontwikkeld. De verwachting is dat op 1 april 2008 daadwerkelijk met de opleiding kan worden gestart.

Bijlage 2

Verantwoording onderzoek

Verantwoording van het onderzoek

In deze bijlage wordt uiteengezet hoe deze handreiking 'allochtone vrouwen en arbeid' tot stand is gekomen.

Deskresearch

Allereerst hebben wij, vanaf de start van het project medio oktober, de tien projecten bestudeerd, door middel van de subsidiebeschikkingen vanuit het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Zo kregen wij een eerste indruk van de inhoud van de verschillende projecten.

Interviews

Vervolgens hebben wij, aan de hand van een vragenlijst, de projectleiders geïnterviewd. Dit betroffen zowel face to face interviews (6) als telefonische interviews (4). Deze interviews hebben plaatsgevonden in de periode 2 november tot en met 11 december. Onderwerpen uit de vragenlijst waren onder meer doel van het project, samenwerking binnen het project, resultaat van het project en kritische succesfactoren. Ook is besproken wat vooral wel en vooral niet van belang is bij het laten slagen van het desbetreffende project.

Projectleidersbijeenkomst

De uitkomsten van de interviews hebben de input gevormd voor een projectleidersbijeenkomst, die plaatsvond op 7 december 2007. Doel van deze bijeenkomst was het toetsen van onze bevindingen tot nu toe en eveneens het uitwisselen van ervaringen tussen de projectleidersbijeenkomst onderling. In een presentatie werd, per project, het doel en de aanpak van het project beschreven en kwamen de doe's en doe niets aan de orde. De projectleiders kregen vervolgens de kans hierop te reageren.

Opstellen handreiking

Na het toetsen van onze eerste bevindingen is de (concept) handreiking opgesteld. Daarbij is niet alleen de projectinformatie gebruikt, maar ook andere relevante informatie ten aanzien van allochtone vrouwen en arbeid. Het gaat dan bijvoorbeeld om informatie ten aanzien van de context.



**Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid**

Postbus 90801
2509 LV Den Haag